



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA

EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

**Vliv lidského kapitálu na výši mezd ve vybraném regionu**

**The Influence of Human Capital on the Wages in Selected Region**

Student: Monika Muczková

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Zuzana Machová, Ph.D.

Ostrava 2013

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra národohospodářská

## Zadání bakalářské práce

Student: **Monika Muczková**  
Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa  
Studijní obor: 6202R027 Národní hospodářství  
Téma: **Vliv lidského kapitálu na výši mezd ve vybraném regionu**  
**The Influence of Human Capital on the Wages in a Selected Region**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Lidský kapitál v ekonomické teorii
  3. Lidský kapitál a jeho vliv na výši mezd v empirické literatuře
  4. Analýza faktorů ovlivňujících výši mezd - vlastní výzkum
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BECKER, Gary S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press, 1993. ISBN 978-0-226-04120-9.  
KAMENÍČEK, Jiří. *Lidský kapitál: úvod do ekonomie chování*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0449-3.  
MAZOUCH, Petr a Jakub FISCHER. *Lidský kapitál. Měření, souvislosti, prognózy*. Praha: C. H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-380-6.

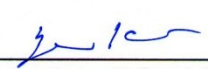
Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

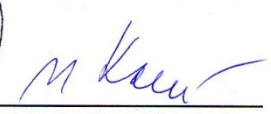
Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Zuzana Machová, Ph.D.**

Datum zadání: 23.11.2012

Datum odevzdání: 10.05.2013



  
doc. Ing. Zuzana Kučerová, Ph.D.  
vedoucí katedry

  
prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

**Místopřísežné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě, dne 10.5.2013

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Miroslava Muzla", written over a dotted line.

podpis

### **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala Ing. Zuzaně Machové, Ph.D., za vstřícný přístup při vedení této bakalářské práce, cenné rady a připomínky. Zároveň děkuji ostatním lidem, bez jejichž morální podpory by tato bakalářská práce nevznikla.

## Obsah

1	Úvod .....	4
2	Teorie lidského kapitálu .....	6
2.1	Vymezení pojmu lidský kapitál .....	6
2.2	Členění lidského kapitálu .....	7
2.3	Historický vývoj teorie lidského kapitálu .....	9
2.4	Gary S. Becker a chicagská škola .....	10
2.5	Investice do lidského kapitálu a její přínosy .....	10
3	Mzda .....	15
3.1	Mzdové formy .....	16
3.2	Minimální mzda .....	17
3.3	Rozdíly ve mzdách a jejich příčiny .....	17
3.4	Vliv lidského kapitálu na mzdu .....	19
4	Lidský kapitál a jeho vliv na výši mzdy v empirické literatuře .....	20
4.1	Rozdíl ve vzdělání a následné mzdě .....	20
4.2	Přínos kvalifikovaných pracovníků pro celkovou ekonomiku .....	21
4.3	Vzdělání a zdraví jako složky lidského kapitálu .....	23
4.4	Vliv krásy a vzhledu na mzdu .....	23
4.5	Rozdíly ve mzdách podle pohlaví .....	24
4.6	Vzdělání a jeho využití v zaměstnání .....	26
4.7	Závěrečné shrnutí studií v empirické literatuře .....	29
5	Praktický výzkum vlivu lidského kapitálu na mzdu .....	31
5.1	Výběr respondentů .....	31
5.2	Metody sběru dat .....	31
5.3	Dotazování – písemný dotazník .....	32
5.4	Vyhodnocení dotazníků .....	34
5.5	Závěrečné shrnutí praktické části .....	48
6	Závěr .....	49
	Seznam použité literatury .....	51
	Seznam zkratk .....	55
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	

# 1 Úvod

Tato práce se bude zabývat rozdíly ve mzdách a faktory lidského kapitálu způsobujícími tyto rozdíly. Práce bude rozdělena do tří částí, teoretické, pro pochopení významu pojmů, druhé části, věnované již provedeným studiím na stejné téma, pro lepší pochopení problematiky, a praktické, kde bude proveden vlastní výzkum problému.

Region, ve kterém bude situován výzkum a v němž bydlí respondenti pro třetí část práce, je Hlučínsko. Tento region je lidově nazýván Prajzská. Je to oblast ležící v Moravskoslezském kraji mezi městy Ostravou a Opavou, z pohledu historických zemí leží v jihovýchodní části Horního Slezska. Územní rozloha Hlučínska je asi 316 kilometrů čtverečních a největším městem v této oblasti je samozřejmě Hlučín.

Prajzská vznikla v roce 1742, kdy je po prohrané první slezské válce musela Marie Terezie odevzdat. Původně však byla oblast součástí Pruska a sám název Prajzská je odvozen z německého slova Preußen (česky Prusko).

V první části této práce bude vysvětlen teoretický základ pro vymezení pojmů lidský kapitál a mzda. Teoretická část je důležitá pro vymezení pojmu lidský kapitál včetně jeho složek, historického vývoje, blíže bude představena osoba nejčastěji spojována se vznikem teorie lidského kapitálu – Gary S. Becker a hlavně budou přiblíženy možnosti investic do lidského kapitálu a následné výnosy z těchto investic. Dále bude vymezen pojem mzda, její definice, formy mzdy a aktuální minimální nastavená hranice mzdy v České republice. Budou vymezeny i rozdíly ve mzdách, protože nejen lidský kapitál hraje roli ve výši mzdy, ale existuje i mnoho jiných skutečností, které její výši ovlivňují.

V druhé části práce bude nahlédnuto do již provedených analýz a studií, které se zabývaly vlivem jednotlivých složek lidského kapitálu na výši mzdy. Některé z nich budou blíže představeny a budou shrnuty jejich závěry, čímž bude blíže představena problematika, do jaké míry která složka ovlivňuje výši mezd. Záměrně je zde uváděn pojem složky lidského kapitálu, protože v druhé části bude zvlášť nahlédnuto, jak například pouze vzdělání nebo pouze praxe ovlivňuje mzdu. I když se autoři zabývají složkami lidského kapitálu odděleně, v závěru kapitoly bude shrnut vliv všech složek a jejich vzájemný vliv jedné na druhou.

V třetí kapitole se zaměříme na specifikaci dotazníkového výzkumu, pomocí kterého bude následně proveden vlastní výzkum. Bude nastíněn výběr respondentů, metody sběru dat a popsána teorie písemného dotazníku. Vlastní výzkum bude zaměřen na charakteristiky respondentů, skutečný vliv složek lidského kapitálu na mzdu a na to, jak respondenti vnímají vliv jednotlivých složek lidského kapitálu na jejich mzdu. Následně dle jejich odpovědí se pokusím potvrdit nebo vyvrátit vliv lidského kapitálu na mzdu, zdali je opravdu potřeba mít větší lidský kapitál, abychom měli i větší mzdu.

Cílem práce je potvrzení hypotézy vlivu lidského kapitálu na mzdu a její prokázání v závěru třetí části.



## 2 Teorie lidského kapitálu

V této kapitole bude vymezen pojem lidský kapitál, bude nahlédnuto do historického vývoje tohoto pojmu i celé teorie lidského kapitálu, blíže bude představen Gary S. Becker, autor knihy Human Capital, která je považována za stěžejní dílo teorie lidského kapitálu. Dále budou specifikovány investice do lidského kapitálu, rozdíly ve mzdách a jejich příčiny. Na závěr kapitoly si shrneme, jaký je dle literatury použité v této kapitole vliv lidského kapitálu na mzdu a co z toho vyplývá.

### 2.1 Vymezení pojmu lidský kapitál

Lidský kapitál je termín, který je starý jen několik málo desetiletí, a není to ještě zcela ustálený pojem. Z toho vyplývá, že každý autor vymezuje pojem lidský kapitál jinak. Jeho specifickým rysem je, že na rozdíl od jiných druhů kapitálu je tento vázán na člověka - svého nositele.

Pojem lidský kapitál byl poprvé použit T. W. Schultzem (1980), který jej vysvětlil následujícím způsobem: „*Vezměte v úvahu všechny lidské schopnosti, ať už vrozené či získané. Ty, které jsou cenné a mohou být vhodným investováním rozšířeny, budou tvořit lidský kapitál.*“

Jednou z nejčastěji používaných definic je definice, kterou vypracovala OECD (2002): „*Lidský kapitál jsou znalosti, dovednosti, schopnosti a vlastnosti jedince, které usnadňují vytváření osobního, sociálního a ekonomického blaha.*“

Avšak uveďme si i jinou definici, pojatou konkrétněji, kterou pojem lidský kapitál definoval Balcar (2006) jako soubor vrozených a získaných vlastností, znalostí a dovedností, které určují hodnotu jeho nositele na existujících trzích v daných institucionálních podmínkách při dané technologické úrovni. K této definici sestavil Balcar (2006) rovnici složek obsažených v jeho definici pojmu lidský kapitál (HC).

$$HC = (inst, tl) * f(kc, ec, pc, sc, cc, ic, smc, k), \text{ kde je}$$

*inst* – dané institucionální podmínky,

*tl* – technologická úroveň,

*kc* – znalostní kapitál,

*ec* – zkušenostní kapitál,

*pc* – osobní kapitál

*sc* – společenský kapitál

*cc* – kulturní kapitál,

*ic* – informační kapitál,

*smc* – somatický kapitál,

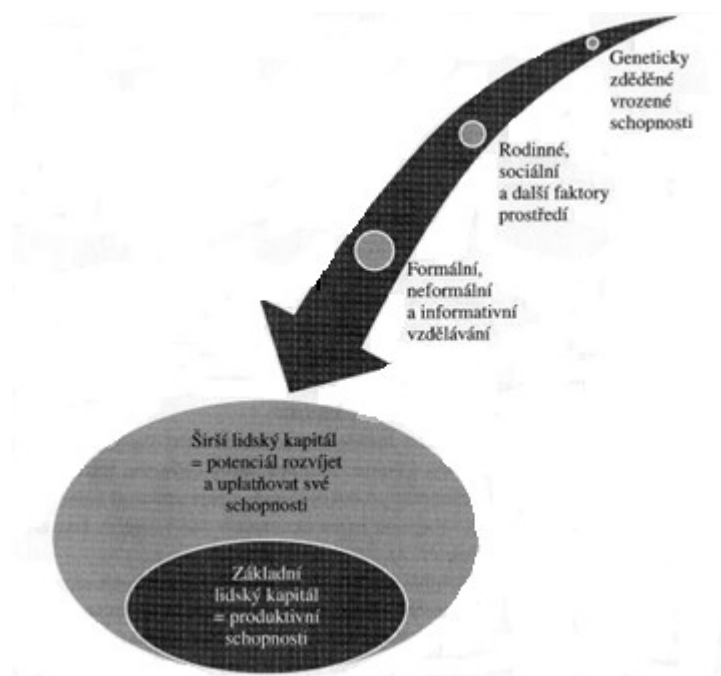
*k* – vlastnosti jedince.

## 2.2 Členění lidského kapitálu

Tak jako neexistuje jedna obecně známá a platná definice pojmu lidský kapitál, tak neexistuje ani jedno obecné rozdělení prvků lidského kapitálu. Bez nadsázky může být řečeno, že každý autor jinak chápe rozdělení prvků lidského kapitálu. V této kapitole budou představeny některé z možností členění tohoto pojmu.

Autoři Mazouch a Fischer (2011) rozdělili lidský kapitál stejně jako OECD pouze na dvě části, které spolu souvisí, a to na základní lidský kapitál (ten zahrnuje produktivní schopnosti a vlastnosti) a na tzv. širší lidský kapitál (ten umožňuje používání složek základního lidského kapitálu). K tomuto rozdělení však ještě přidávají složky působící na lidský kapitál, jako jsou: geneticky zděděné vrozené schopnosti, rodinné, sociální a další faktory prostředí a formální, neformální a informativní vzdělávání.

Graf č. 2.1: Složení a faktory působící na lidský kapitál



Zdroj: OECD (2002)

De la Fuente (2000) dělí lidský kapitál z jiného pohledu, a to na několik specifických komponentů:

- *obecné schopnosti* – jsou to schopnosti zpracovávat a vyhodnocovat informace, s jejichž pomocí jsou řešeny problémy a jsou využívány k učení. Mimo to zde jsou zahrnuty i kvantitativní analýzy informací.
- *specifické schopnosti* – jedná se o schopnosti ovládat specifické technologie a výrobní procesy.
- *technické a vědecké znalosti* – ovládání specifických oblastí znalostí a analytických technik, jež umožňují produkci pokročilých technologií a rozšiřování těchto znalostí.

Lidský kapitál se akumuluje během tří fází: raný lidský kapitál získaný během prvních let života, lidský kapitál získaný během vzdělávání a kapitál získaný během fáze profesionálního života, například díky pracovním zkušenostem (de la Fuente a Ciccone, 2002).

Další příklad členění lidského kapitálu byl zpracován kolektivem autorů (2004), v této části publikace konkrétně Jaroslavem Mužíkem, a to rozdělením na tři základní složky:

- *stupeň dosaženého školního vzdělání* – jedná se o jeden ze základních prvků lidského kapitálu. Avšak vzdělání nemusí být určující pro kvalitu jedince. Dosažené vzdělání ne vždy informuje o tom, do jaké míry jedinec využívá získané vědomosti a dovednosti ze školy v praxi.
- *praktické zkušenosti* – jsou produktem profesní praxe. Po vzdělání je to druhá důležitá oblast kvalifikačního růstu pracovníka.
- *další profesní vzdělávání* – jedná se o jistou návaznost ke školnímu vzdělávání, ale zde je to myšleno jako schopnost jedince celoživotně se vzdělávat. Nejde jen o doplňování poznatků, dovedností a návyků, ale i o formování zásadních kompetencí, které pomohou člověku v jednání v různých pracovních a životních situacích.

## 2.3 Historický vývoj teorie lidského kapitálu

Vznik teorie o lidském kapitálu je spojován s knihou Garyho S. Beckera *Human Capital* (Lidský kapitál) z roku 1964. Avšak zmínky o lidském kapitálu, i když ne takto doslova a ne pod tímto pojmem, který byl prvně použit T. W. Schultzem v roce 1961, můžeme hledat i v době daleko před naším letopočtem.

První úvahy o lidském kapitálu můžeme hledat již v antice. Například dílo filosofa Platóna, *Republika*, vydané asi roku 370 př. n. l., kde jsou lidé děleni do skupin podle vrozených rozdílů, nebo dílo Aristotela, *Politika*, vydané asi 300 př. n. l., kde také sloužily přirozené schopnosti lidí k rozdělení ve společnosti.

V klasické politické ekonomii se o další vývoj postaral Adam Smith, a to dílem *Pojednání o podstatě a původu bohatství národů* z roku 1776, kterým tak založil politickou ekonomii a kde mohou být nepřímo nalezeny zmínky o důležitosti akumulace lidského kapitálu. Smith zde popisuje vzdělání jako formu investice a její budoucí výnosy. Další poznatky k lidskému kapitálu přinesl i David Ricardo, který považuje znalosti a dovednosti za důležitý faktor ekonomického rozvoje. Dále pak John Stuart Mill, taktéž představitel klasické školy, viděl ve znalostech, dovednostech a vrozených vlastnostech jedinců jeden z faktorů produktivity práce. Byl proto také zastáncem vzdělávání podporovaného vládou. Karl Marx také navazoval na učení klasické ekonomie a ve svém díle *Kapitál* z roku 1867 taktéž poukazuje na důležitost akumulace lidského kapitálu. Upozornil dále na schopnost lidského kapitálu „přelévat se“ mezi generacemi, které pracují společně, čímž se získaná dovednost upevňuje.

Alfred Marshall, představitel cambridgeské školy, provedl v 19. století další analýzu lidského kapitálu, který je ovlivňován mnoha faktory, mimo jiné i rodinou, jejím vlivem na potomka a možnostmi financování vzdělání. V rámci vývoje teorie lidského kapitálu se začal zabývat i vlivem jednotlivých složek kapitálu na mzdy.

Nejvíce zájmu se teorii lidského kapitálu dostalo v období chicagské školy od 30. let 20. století. Konkrétně její představitel Theodor W. Schultz na ni měl významný vliv. Ten se zabýval investicemi do lidského kapitálu v zemědělství, které je významným sektorem zemí, čímž mělo být podle jeho představ dosaženo pozitivního vlivu na celou ekonomiku. Viděl v investicích do člověka jakousi formu zkvalitňování populace, což je důležité především pro rozvojové země. Mimo jiné i potvrdil spojitost mezi investicemi

do vzdělání a zdraví. Další představitelé jsou Jakob Mincer, Milton Friedman a Gary Becker, kterému bude věnována následující kapitola (Balcar, 2006).

## **2.4 Gary S. Becker a chicagská škola**

Pojem chicagská škola vznikl v roce 1930 a vztahuje se k Chicagské univerzitě. Nyní je na něj však nahlíženo jako na ekonomický směr, jehož představitelé měli společné názory na vývoj ekonomiky. Jejich liberální myšlení se ubírá vstříc volným trhům a minimálním zásahům státu do ekonomiky.

Pro tuto práci je nejdůležitějším představitelem chicagské školy laureát Nobelovy ceny Gary Stanley Becker. Ten ve své knize *Human Capital*, 1964 (Lidský kapitál) použil metody neoklasické analýzy k reformulaci existujících poznatků a vytvoření ucelené teorie lidského kapitálu. Také stanovil základy pro rozhodování o investicích do zdraví a vzdělání. Tvrdil, že pro ekonomický růst je kromě práce, půdy a kapitálu důležitý i lidský kapitál, jehož růst závisí na výši vynaložených investic do něj. Výnosy z investic do lidského kapitálu, zejména z investic do vzdělání, pracovního školení, zdravotní péče, migrace a vyhledávání relevantních informací, můžeme pak pozorovat jako budoucí vyšší výdělky pracovníků s vyšším vzděláním, na rozdíl od méně kvalifikovaných pracovníků. (Holman, 2005; Balcar, 2006).

## **2.5 Investice do lidského kapitálu a její přínosy**

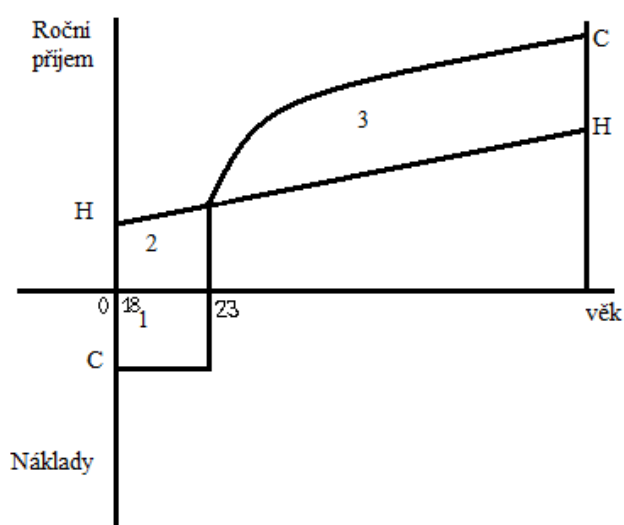
Investicemi do lidského kapitálu můžeme rozumět aktivity, které mají vliv na naše peněžní či psychické příjmy, a to tím, že zdokonalujeme své dovednosti, takzvané lidské zdroje. Investice můžeme dělit podle forem investic (školní vzdělávání, pracovní praxe, zdravotní péče a další), podle účinků na výdělky a na spotřebu nebo podle investovaných objemů, míry výnosů a vnímáním vazby mezi investicemi a výnosy (Kameníček, 2003).

Lidský kapitál je následně pronajímán na pracovním trhu a je oceněn výši mzdy. Téměř s určitostí může být řečeno, že čím větším kapitálem pracovník disponuje, tím větší může očekávat mzdu.

## Investice z pohledu jednotlivce

Investice mohou být děleny z pohledu jednotlivce nebo z pohledu firmy. Z pohledu jednotlivce jsou to náklady na vzdělání na straně jedné a přínosy ze vzdělání na straně druhé. Náklady se dělí na náklady přímé – školné, cena učebnic, doprava, náklady nepřímé – ušlý příjem po dobu studia, a v neposlední řadě náklady psychické. Mezi přínosy ze vzdělání se řadí zvýšená mzda v budoucnu, zvýšení uspokojení z práce, společenská prestiž nebo větší ocenění mimotržních aktivit a zájmů (Šimek, 2004).

Graf č. 2.2: Základní model investování do lidského kapitálu



Zdroj: Šimek (2004)

Graf je situován do doby po ukončení střední školy (věk jedince je 18 let) a předpokládá, že si jedinec klade otázku, zda studovat dál či nikoliv, a podle tohoto grafu si může porovnat náklady a výnosy další investice do lidského vzdělání ve formě studia vysoké nebo vyšší odborné školy.

Křivka HH je výdělkový profil osoby, jež se rozhodne dále nepokračovat ve studiu. Křivka CC je výdělkový profil osoby, která se po ukončení střední školy rozhodne ve studiu pokračovat. Je zde patrná teorie, že sice má vyšší náklady na studium až do věku 23 let, ale její budoucí příjmy pak převyšují příjmy osoby popsané křivkou HH.

Plocha 1 označuje přímé náklady na studium. Plocha 2 označuje ušlé výdělky po dobu studia. Součet ploch 1 a 2 pak označuje celkové náklady studia – investice do vysokoškolského vzdělání. Plocha 3 je pak zvýšený příjem, který má osoba

vysokoškolsky vzdělaná oproti osobě, která není vysokoškolsky vzdělaná (Šimek, 2004).

Pro rozhodování o dalším studiu by si měl jedinec v jednom časovém bodě udělat analýzu, v níž porovná hodnotu budoucích příjmů po celou dobu studia s náklady. K této analýze mohou být použity dva způsoby provedení:

1. *Metoda současné hodnoty toku budoucích ročních příjmů* – porovnání dnešní hodnoty dodatečných příjmů, získaných na základě vzdělání, pro celou délku života s náklady na získání příslušného vzdělání.

$$PV = R_1/(1+r) + R_2/(1+r)^2 + \dots + R_n/(1+r)^n, \text{ kde je}$$

$PV$  - současná hodnota budoucích příjmů,

$R_i$  - rozdíl mezi příjmem s nižším a vyšším vzděláním v roce  $i$ ,

$n$  - počet let pracovní aktivity,

$r$  - úroková míra.

Pokud budou známy náklady na studium ( $C$ ), můžeme spočítat čistou hodnotu investice také ze vzorce:  $NPV = PV - C$ .

Bude-li  $NPV$  hodnota vyšší než 0, potom bude investice do vzdělání výhodná. Bude-li  $NPV$  menší než 0, není investice do vzdělání ekonomicky efektivní.

2. *Metoda vnitřní míry výnosu* – jedná se o výpočet procentuální míry výnosu (vnitřní míra výnosu, mezní efektivnost investic) a její srovnání s tržní úrokovou mírou.

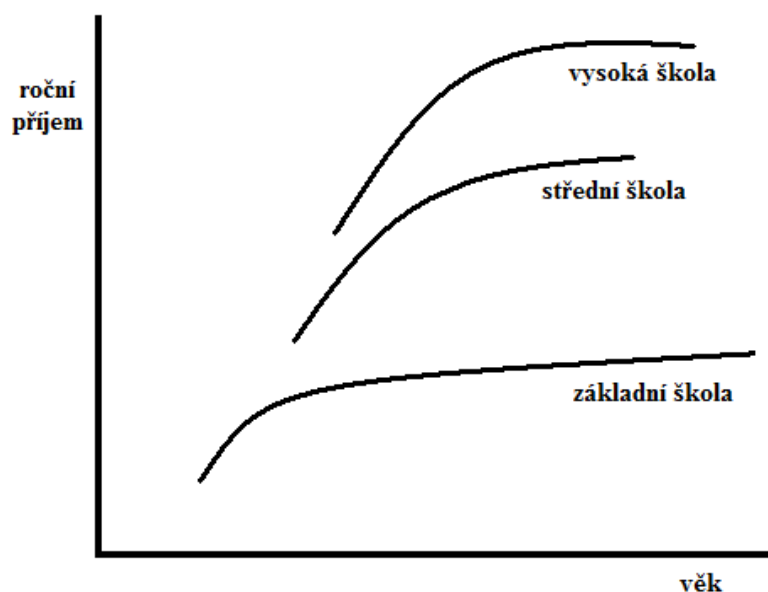
$$C = R_1/(1+IRR) + R_2/(1+IRR)^2 + \dots + R_n/(1+IRR)^n, \text{ kde je}$$

$C$  - náklady na vzdělání,

$R_i$  - rozdíl mezi příjmem s vyšším a nižším vzděláním,

$IRR$  - vnitřní míra výnosu.

Graf č. 2.3: Příjmové křivky podle dosaženého vzdělání



Zdroj: Šimek (2004)

Také z tohoto grafu je zřejmé, jak již bylo zmíněno dříve, že jedinec studující vysokou školu je sice delší čas bez vlastního příjmu než například jedinec absolvující pouze základní školu, avšak jeho pozdější roční příjmy jsou s příjmy vysokoškolsky nevzdělaných téměř nesrovnatelné.

### Investice do lidského kapitálu z pohledu firem

Z pohledu firem lze lidský kapitál rozdělit na obecný – výcvik nebo znalosti bez specifického určení, které mohou být využity při vykonávání různých prací a profesí. Druhý typ kapitálu je specializovaný lidský kapitál – znalosti a výcvik specifický jen pro některé práce a profese.

$$P MRP_L = MRP_0 + MRP_1/(1+r)$$

$$P MFC_L = w_0 + C + w_1/(1+r)$$

$r$  - úroková míra.

Firma bude porovnávat současnou hodnotu mezních příjmů z mezního produktu práce v budoucnu ( $P MRP_L$ ) se současnou hodnotou budoucích nákladů ( $P MFC_L$ ). Pokud se tyto hodnoty budou rovnat, dochází k rovnováze firmy (Šimek, 2004).



## **Rodina a investice do lidského kapitálu**

Při utváření lidského kapitálu nemůžeme opomenout vliv rodiny. Rodinné prostředí má vliv na vytváření základního kapitálu dítěte a jeho hodnotových škál. Děti, kterým je v rodině věnována větší péče, a to především čtením pohádek, sportovními hrami, zájmovými kroužky a jinými aktivitami, projevují i větší zájem a snahu o zvyšování lidského kapitálu. To můžeme pozorovat i během školní docházky, kdy si děti, které jsou v lepším rodinném prostředí, vedou mnohem lépe v osvojování si různých znalostí a dovedností (Kameníček, 2003).

Katrňák (2004) se ve svém díle zabýval vlivem sociálního prostředí rodiny na pozdější dosažené vzdělání jedinců. Kniha poukazuje na to, že ve většině případů se dá očekávat, že na děti z dělnických rodin není kladen velký důraz na vzdělání a jsou vedeny k pokračování ve stopách rodičů, a i ve škole je na ně nahlíženo jako na ty s menším vědomostním kapitálem. Naopak ve vysokoškolských rodinách se očekává, že i další generace dosáhne minimálně vysokoškolského vzdělání a na děti jsou kladeny větší požadavky a je více zvažována volba studia po základní škole, kdežto v dělnických rodinách se volí mezi odbornými učilišti, nejlépe se zaměřením jako má jeden z rodičů.

*„Škola je místem, kde se sociální nerovnosti transformují v nerovnosti vzdělanostní“* (Katrňák, 2004, s. 24). Z toho se dá usoudit, že špatné rodinné zázemí vede k horším výsledkům ve škole a tím obvykle i k horšímu zaměstnání s menší mzdou

## **Návratnost investice do lidského kapitálu**

Návratnost investic do lidského kapitálu může mít dva efekty – na úrovni jedince (soukromá návratnost) a na úrovni společnosti (sociální návratnost). Soukromá návratnost se projevuje větší mzdou jedince a jeho vyšší zaměstnatelností, sociální návratnost pak má podobu vyšší produkce.

Soukromá návratnost se měří pomocí vnitřní míry výnosů, což je diskontní míra, při které je současná hodnota přínosů rovna současné hodnotě výnosů. Z dosud známých studií je známo, že je její hodnota rovna asi 8 %.

U sociální návratnosti je pak řešen vliv závislosti produkce na době vzdělání. Opět byly provedeny analýzy, ze kterých byl vyvozen závěr, že každý rok studia navíc navyšuje produkci o 3-6 % (Koschin, 2013).

### 3 Mzda

Podle neoklasiků ovlivňuje lidský kapitál produktivitu práce, a ta následně ovlivňuje mzdu. Je třeba si tento pojem vysvětlit, přeci jen tématem této práce je vliv lidského kapitálu na mzdu. Pro tuto práci je však nejdůležitější kapitola 3.3, tedy to co způsobuje rozdíly ve mzdách.

Zákon o mzdě č. 1/1992 Sb. ve znění pozdějších novel stanoví, že zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda. Zjednodušeně může být řečeno, že mzda je odměna za vykonanou práci. Konkrétněji může být mzda definována jako peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty v případě naturální mzdy, poskytované za vykonanou práci, která je vykonávána v pracovním poměru u zaměstnavatele, jenž je obvykle podnikatelským subjektem (Právo pro studenty, 2009; Finance, 2013).

Mzda může být rozdělena na pevnou složku a pohyblivou složku. Pevná složka se odvíjí přímo od pozice zaměstnance, jeho dosaženého vzdělání nebo délky praxe. Její součástí mohou být i různé druhy příplatků, například příplatek za práci ve zdraví škodlivém prostředí. Naopak pohyblivá složka mzdy se odvíjí od skutečně vykonané práce.

Je-li zaměstnavatelem organizační složka státu nebo příspěvková organizace, pak je odměnou za vykonanou práci plat. Plat je dán celostátně platnými tabulkami. V nich jsou zaměstnanci zařazeni do mzdových tříd, a to podle pracovní náplně a svých kvalifikačních předpokladů. Pevnou složku platu zde tvoří počet odpracovaných let. Pohyblivou složku pak objem práce skutečně odvedené zaměstnancem.

Doposud bylo v této části hovořeno jen o tzv. hrubé mzdě. Zaměstnanci jsou povinni ze své hrubé mzdy odvádět tzv. srážky. Ty mají podobu sociálního a zdravotního pojištění a dále ještě daň z příjmu. Po odečtu těchto zákonných srážek získá zaměstnanec tzv. čistou mzdu (Start, 2009).

Mzda je vyplácena zpětně za odpracované období. Různě rozdělena může být nejen mzda, ale i způsoby jejího vyplácení zaměstnanci. Způsoby výplaty mzdy:

- v hotovosti,
- šekem u banky, jejíž obchodní jméno sdělí zaměstnavatel písemně zaměstnanci,

- bezhotovostním zasláním na jeden účet zaměstnance, pokud o to zaměstnanec požádá. Toto je dnes považováno za nejrozšířenější způsoby vyplácení mzdy (Hruška, 2007).

### **3.1 Mzdové formy**

Stejně jako u rozdělení lidského kapitálu, tak ani u forem mezd neexistuje žádné obecně závazné rozdělení. Vycházejme tedy z praxe nejpoužívanějších obsahů jednotlivých pojmů. Obecně ještě může být řečeno, že mzdové formy se člení podle obsahu, významu a váhy hledisek, podoby mzdové sazby a mnoha dalších. Tomší (2008) dělí mzdu následovně:

#### **Časová mzda**

Tato mzda je poskytována podle odpracované doby. Jedná se pravděpodobně o nejčastěji používanou formu mzdy. Z důvodu větší motivace zaměstnanců bývá časová mzda doplňována prémie, výkonnostními odměnami nebo osobním ohodnocením a příplatky a dalšími. Vypočítá se jako násobek stanoveného mzdového tarifu a počtu odpracovaných hodin.

Nejčastěji se dělí na hodinovou časovou mzdu nebo časovou mzdu měsíční. Mohou být ale použita i jiná námi zvolená časová období, jako je den, týden apod.

#### **Úkolová mzda**

Jedná se o mzdu, která se odvíjí od splnění určitého úkolu nebo od počtu vyrobených výrobků. Tato forma mzdy může být uplatňována jen v případech, ve kterých zaměstnanec může svým výkonem výši mzdy ovlivnit.

Úkol u této formy mzdy se vyjadřuje buď dobou, také označována jako norma, která je stanovena k provedení úkolu, nebo počtem jednotek množství (nebo tzv. mzdou za kusy – počet operací na jednotce množství). U úkolové mzdy může být použita i akordní mzda, kdy se mzdová sazba určuje na větší komplex prací.

#### **Podílová a provizní mzda**

Podílová mzda je určena na základě podílu z určitého množství (obrat, tržby, zisk...) za určité období. Pro zaměstnance je tento typ mzdy motivující k lepším pracovním výsledkům. U této mzdy musí být udělán rozbor předpokládaného vývoje hodnotového ukazatele, aby byly zohledněny například sezónní vlivy, vývoj

neovlivněný výsledky zaměstnanců atd. Počítá se jako vynásobení příslušného hodnotového ukazatele a podílové sazby v %.

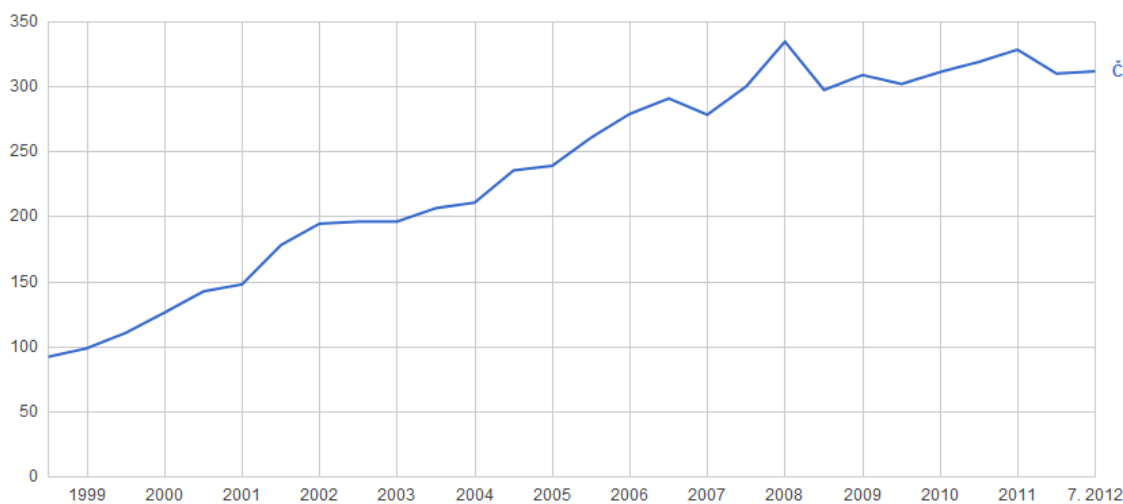
### **Smišená mzda**

Z důvodu odstranění nevýhod některé z výše uvedených forem mezd mohou být tyto formy mezi sebou různě kombinovány nebo doplňovány o další mzdové formy. Může být použita kombinace časové a úkolové mzdy, avšak častěji používaná je kombinace mzdy časové a podílové, kdy dochází ke stimulaci výkonu a zmenšení jednostranné závislosti na úzce orientovaném ukazateli (Tomší, 2008; epravo.cz, 2001).

## **3.2 Minimální mzda**

V České republice byla minimální mzda poprvé zavedena roku 1991. Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny v pracovněprávním vztahu v podnikatelské sféře, kde se uplatňuje kolektivní vyjednávání o mzdách. Její výše je upravená v zákoníku práce. Od ledna 2007 je její výše neměnná a zůstává na částce 8 000 Kč za měsíc. Přepočteno na hodiny je to 48,10 Kč za hodinu (MPSV, 2012).

Graf č. 3.1: Vývoj minimální mzdy v České republice v eurech



Zdroj: Eurostat (2012)

## **3.3 Rozdíly ve mzdách a jejich příčiny**

Tyto rozdíly jsou přítomny na každém trhu práce a nikdo z nás se nevyhne tomu, aby nesrovnával svůj plat s ostatními ve svém okolí. Hlavní mzdové nerovnosti jsou dány schopnostmi, vzděláním a zkušenostmi jedinců. Výjimkou jsou nekonkurující si

skupiny, které jsou segmentovány podle profesí. Šimek (2004) ve své práci vysvětluje, čím jiným jsou některé z těchto rozdílů také způsobeny.

### Kompenzační mzdové rozdíly

Kompenzace mzdy se obvykle vyskytuje u profesí, o něž není u lidí takový zájem (například kvůli sezónní zaměstnanosti či špinavému pracovnímu prostředí). Proto zde může být nabízena vyšší mzda jako prostředek k nalákání nových zaměstnanců.

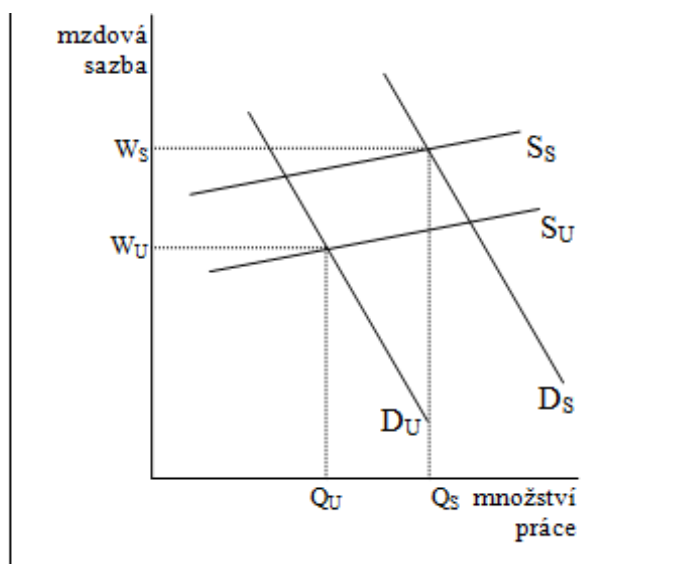
### Mzdové rozdíly způsobené jedinečností

Tyto rozdíly mzdy na trhu práce vznikají obvykle jedinečnými dovednostmi jedinců, které jsou lépe hodnoceny. Přebytek takových mezd nad jinými důchody se nazývá čistá ekonomická renta. Nabídka takové práce je zcela neelastická.

### Rozdíly ve mzdách způsobené nabídkově-poptávkovými poměry na trzích kvalifikované a nekvalifikované práce

Kvalifikované pracovní síly obvykle více investovaly do svého vzdělání (proto očekávají vyšší mzdu), mají vyšší fyzický mezní produkt práce, čímž dochází k větší poptávce po jejich práci, a tudíž jim je nabízena i větší mzda.

Graf č. 3.2: Trhy kvalifikované a nekvalifikované práce



Zdroj: Šimek (2004)

Z grafu je patrné, jak již bylo uvedeno, že mzdová sazba i množství nabízené práce je u kvalifikované pracovní síly ( $S$ ) větší.

## **Teorie duálního trhu práce**

Mzdové rozdíly mohou být vysvětleny i pomocí duality trhu práce, tj. jeho rozdělením na primární a sekundární. Primární trh se vyznačuje ve všech ohledech lepšími podmínkami, jako jsou prestiž, vyšší mzda, zabezpečení před propuštěním nebo kariérní postup. Na straně druhé je sekundární trh s podmínkami o poznání horšími. Jsou to například nižší prestiž a mzda, možné období nezaměstnanosti a hlavně omezení či nemožnost přestupu na primární trh (Šimek, 2004).

### **3.4 Vliv lidského kapitálu na mzdu**

Z výše uvedených kapitol, teorie lidského kapitálu a mzda, je zřejmé, že lidský kapitál, tedy soubor vrozených a získaných vlastností, znalostí a dovedností člověka, má opravdu určitý vliv na výši mzdy. Za jakýsi základní kámen budoucího rozvoje lidského kapitálu můžeme považovat vrozené schopnosti jedince, jako je například intelekt, a nezanedbatelný je samozřejmě vliv jeho rodiny. Záleží také na přístupu jednotlivce k osvojování si dalších zkušeností a znalostí, jakož i rozvíjení a zdokonalování zkušeností a znalostí, které již má. S trochou nadsázky můžeme říci, že mezi lidským kapitálem a výší platu v budoucím zaměstnání existuje přímá úměra. Čím vyššího vzdělání člověk dosáhl, čím více dovedností si osvojil a čím větších praktických zkušeností nabyl, tím vyšší má plat. Samozřejmě to jde ruku v ruce s dalším vzděláváním a zvyšováním kvalifikace, neboť v procesu prudkého rozvoje a bouřlivých změn ve všech oblastech lidského života nelze ustrnout na úrovni dosažené v mládí. Toto rozšiřování lidského kapitálu se pak příznivě odráží ve výši platu.

## **4 Lidský kapitál a jeho vliv na výši mzdy v empirické literatuře**

V této části práce se budu zabývat výsledky již provedených šetření v oblasti lidského kapitálu a jeho vlivu na mzdu. Výsledkem bude přehled o stavu poznání v oboru a oblasti mého tématu. Na výši mzdy působí mnoho faktorů, složek lidského kapitálu, jako je pohlaví, vzdělání, zdravotní stav, věk, kategorie zaměstnání či region. Je obecně známo, že lidé pracující v hlavním městě či velkých městech mají mzdu vyšší než lidé pracující v maloměstě či na vesnici. Důležitou roli hraje i to, o jakou pracovní sféru se jedná. Zda o podnikatelskou (soukromou) či nepodnikatelskou (veřejnou).

Jednou z nejčastěji uváděných složek lidského kapitálu je vzdělání. Jelikož žijeme ve světě vzdělanosti, ovlivňuje vzdělání člověka nejen jeho mzdu, ale i postavení ve společnosti nebo na trhu práce, a má významný vliv na ekonomickou situaci země. Vzdělání má nemalý vliv na způsob a rychlost, s jakou se člověk přizpůsobuje stále častějším změnám v globalizovaném světě.

### **4.1 Rozdíl ve vzdělání a následné mzdě**

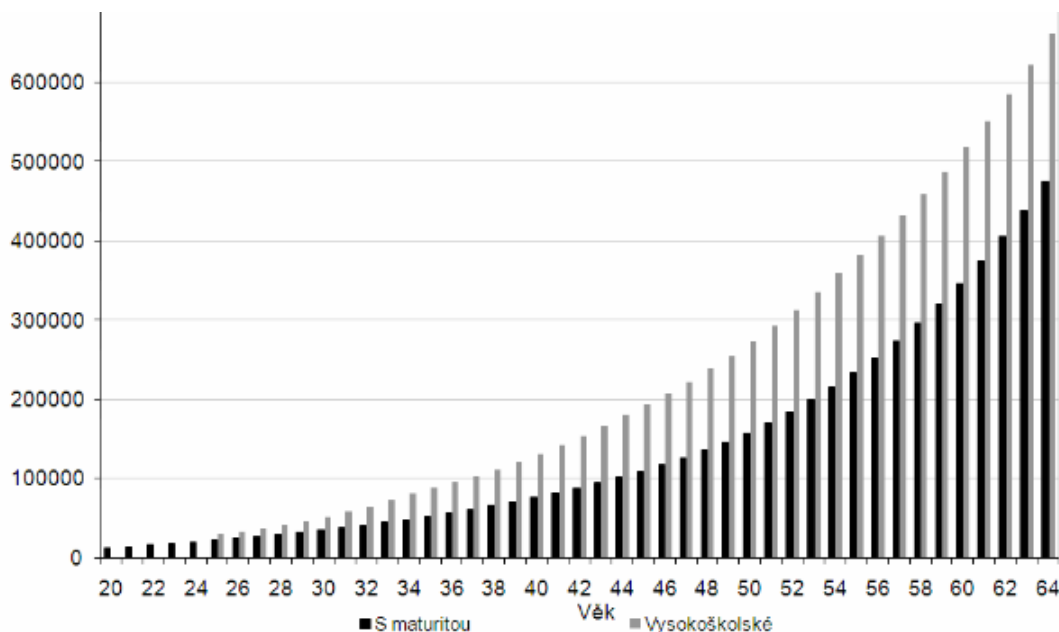
Podle autorů se vystudovat vysokou školu vyplatí. Autoři se zde zabývají rozdíly ve mzdách, podle úrovně dosaženého vzdělání a u vysokoškolsky vzdělaných jedinců i podle délky praxe. Z poznatků v této studii je zřejmé, že studenti vyšších odborných škol a vysokých škol mají mzdu vyšší až o několik tisíc korun! Nejnižší platy mají lidé se základním vzděláním, a to kolem 13 000 Kč za měsíc. O něco lépe jsou na tom studenti středních škol s maturitou, ti mají v průměru 16 000 Kč měsíčně. O poznání větší plat pak mají lidé, kteří absolvovali vyšší odbornou nebo vysokou školu – bakalářské studium. Ti si měsíčně pak přijdou na víc jak 20 000 Kč. Největší plat pak mají vysokoškoláci, až 26 000 Kč za měsíc, a přidá-li se k tomu i tříletá praxe, může si takový člověk přijít na víc než 34 000 Kč!

Ze studie vyplývá, že investovat do lidského kapitálu se v budoucnu opravdu vyplatí. Výnos z takové investice může být očekáván v podobě většího platu, a k tomu lidský kapitál v podobě praxe značí plat o poznání vyšší (MPSV, 2010).

Fischer, Mazouch, Finardi (2008) se zabývají investicemi do terciárního vzdělání a byly porovnávány čisté mzdy vysokoškolsky vzdělaných jedinců a jedinců s dokončeným středoškolským vzděláním s maturitou. Pro srovnání mezd uvažovali

autoři dva jedince, z nichž jeden pokračoval v terciárním studiu a druhý zahájil svůj ekonomicky aktivní život. Stanovili expertně i odhad nákladů na studium a to na úrovni 6 000 Kč v roce 2004, 6 500 Kč v roce 2005, 7 000 Kč v roce 2007 atd. Jako mnozí jiní, i oni došli k závěru, že mzda vysokoškoláka je vyšší než mzda pouze středoškolsky vzdělaného jedince.

Graf č. 4.1: Vývoj nominální mzdy v produktivním věku



Zdroj: Fischer, Mazouch, Finardi (2008)

V grafu je zachycen rozdíl ve mzdách mezi vysokoškolsky vzdělaným jedincem a jedincem se středoškolským vzděláním. V prvních pěti letech vysokoškolák nemá příjem, avšak po ukončení studia a následném vstupu na pracovní trh je jeho mzda vyšší než mzda středoškoláka.

Graf znázorňuje mzdu jen do 65 let, a to z důvodu, že pak se jedinec ocitá v postproduktivní části života, kdy pobírá starobní důchod. Mimo jiné autoři došli k závěru, že starobní důchod je následně také vyšší u vysokoškoláka, avšak tento rozdíl už není tak patrný jako u mzdy (existence redukčních hranic u vyšších příjmů při výpočtu penze).

## 4.2 Přínos kvalifikovaných pracovníků pro celkovou ekonomiku

Moderní doba má čím dál větší vliv na změny v sektoru práce. Dochází k poklesu výrobních profesí, které se přesouvají do jiných zemí za levnější pracovní silou, a růstu



tzv. znalostních profesí, zabývajících se více produkcí a správou dat a informací, které teď mají rozhodující vliv na hospodářský růst zemí. Avšak schopnost těchto jedinců podporovat hospodářský růst závisí na jejich lidském kapitálu. Měníci se technologie dávají vzniknout novým profesím, které dříve neexistovaly, a proto lidé musí aktivně rozvíjet své schopnosti po celý svůj aktivní život. U jednotlivce se jeho pozdější mzda zvyšuje s růstem úrovně jeho vzdělání. Například v Dánsku je plat vysokoškoláka větší asi o čtvrtinu než plat jedince s ukončeným středoškolským vzděláním. V jiných zemích může být tento rozdíl v platech až 120 %. Přínos pro národní ekonomiky je pak 3-6 % za každý další rok, který jedinec stráví na studiích (OECD, 2007).

V Evropě se teď stále častěji vyskytuje problém na rozhraní vzdělávacího systému a trhu práce – nedostatečná kvalifikovanost zaměstnanců, nízká zaměstnanost mladých a malý podíl lidí v celoživotním vzdělávání. Jakékoliv vzdělávání zvyšuje zaměstnatelnost, neboli úspěšnost na trhu práce, čímž podporuje konkurenceschopnost ekonomiky. Vzdělání je faktor, který nejvíce ovlivňuje kvalitu lidských zdrojů. Kvalifikovaná pracovní síla lépe reaguje na potřeby měnící se ekonomiky, což je zásadní nejen pro rozvoj ekonomiky, ale i pro rozvoj nových technologií, výzkumu, vývoje a inovací.

V současnosti sice narůstá význam a potřeba dalšího vzdělávání, avšak třeba v oblasti terciárního vzdělání Česká republika stále zaostává za obyvatelstvem EU-27. V letech 2000 – 2005 se počet terciárně vzdělaných v EU-27 zvýšil o 2,6 %, avšak v ČR jen o 1,6 %. Lidé s terciárním vzděláním představují přínos pro celou společnost, ale také se jich netýká velké riziko na pracovním trhu a projevují větší zájem o celoživotní vzdělávání (Respekt institut, o.p.s., 2010).

Jurajda (2004) se zabývá dopadem odmítání až poloviny uchazečů o vysokou školu. Došel k závěru, že pozitivní efekt zvýšení vzdělávání je velmi důležitý. Z chování našeho trhu práce i v mezinárodním srovnání vyvozuje, že zamítnutím přijetí studentů na VŠ jim znemožní větší výdělek po dobu celého ekonomicky aktivního života (dochází totiž také k závěru, že mzdy vysokoškoláků jsou až o polovinu vyšší než mzdy středoškoláků a mzdy učňů jsou o třetinu menší než mzdy maturantů. Rozdíly nachází i u potencionální nezaměstnanosti. U lidí s výučním listem je čtyřikrát větší pravděpodobnost, že budou nezaměstnaní.). To následně povede k nízkému ekonomickému růstu celé země a s vývojem technologií, intenzivnější globalizací a

rostoucím vývojem mzdové hladiny tím mohou být ovlivněny i investice na území České republiky. Investice se kvůli levnější pracovní síle i přístupu na trh budou přesouvat dále na východ. Na našem území pak zůstanou jen vývojová centra, pro která bude nedostatek kvalifikované pracovní síly, což bude znamenat další přesun investic směrem na východ.

### **4.3 Vzdělání a zdraví jako složky lidského kapitálu**

Článek poukazuje na vzájemnou provázanost vzdělání a zdraví jako hlavních složek lidského kapitálu, který je úzce spjat s momentální situací každého jedince. Autor článku chápe společnou analýzu vzdělání a zdraví jako inovativní prvek vzhledem k tomu, že není příliš běžně prováděna. Vzdělání je determinantou příjmové úrovně a zaměstnání, avšak studie prokazují, že vzdělání je v úzké korelaci se zdravotním stavem. Jedno z vysvětlení této vazby může být i to, že lepší zdravotní stav dává jedinci větší prostor k investicím do vzdělání a následného využití jeho efektů. Dalším vysvětlením může být i to, že vzdělání vede k většímu zájmu o vlastní zdravotní stav a jeho produktivnější využití. I přesto, že bude zohledněn fakt, že lidé s vyšším vzděláním, mající následně i vyšší příjmy, mají lepší přístup ke kvalitní zdravotní péči, je zřejmé, že lépe vzdělaní lidé mají sklony být zdravější. Důležitým faktem je i to, že vzdělání má pozitivní dopady na zdraví, protože vzdělání snižuje ztráty pracovní doby z důvodu nemoci. Argument nesporného vztahu mezi vzděláním a zdravím je i zmínka o studii Kaiserovy komise, kde bylo závěrem, že lepší zdraví zlepšuje roční výdělků o 10-30 % a zvyšuje účast jednotlivců na vzdělávání.

Vzdělání tedy vede k vyšší kvalitě života, lepšímu zdravotnímu stavu, nižší nezaměstnanosti a většímu platu (Vychová, Mertl, 2009).

### **4.4 Vliv krásy a vzhledu na mzdu**

Mankiw (1999) si je vědom, že lidé se liší v mnoha ohledech. Jednou z odlišností je vzhled. Vychází ze studie Davida Hamermeshe a Jeffa Biddle, kteří zkoumali závislost výše mzdy na fyzickém vzhledu. Ti zjistili, že lidé nadprůměrně atraktivní vydělávají o 5 % více než lidé průměrně atraktivní, a ti zase o 5 až 10 % více než lidé podprůměrně atraktivní. Mankiw rozdíl ve mzdě vysvětluje tak, že vzhled je vrozená schopnost, která je důležitá u lidí, kteří jsou vidět na veřejnosti. Tito lidé (herci, číšníci) jsou pak pro firmu hodnotnější a vzhledem k preferencím zákazníků jsou

zaměstnavatelé zaplatit za atraktivního zaměstnance více. Dalším vysvětlením je, že krása odráží vrozené schopnosti. Nejedná se jen o vrozenou krásu, ale i styl oblékání nebo účes, a tento úspěšně vytvořený atraktivní vzhled pro zaměstnavatele znamená, že dotyčný je inteligentní jedinec, který zvládá pracovní úkoly. Třetím vysvětlením je pak diskriminace.

K diskriminaci může docházet i na základě výšky nebo váhy člověka. Studie dokazují, že ideální výška muže byla v polovině devadesátých let 185 cm a tato hranice se posouvá stále výš. Muži s výškou pod 160 cm jsou vnímáni jako neúspěšní, nesmělí, bojácní nebo méně schopní. Takovýto muž nemá téměř šanci dostat se na lépe placenou pozici, protože z výzkumu z roku 1980 měla více jak polovina podniků v čele muže s výškou nad 180 cm, a jen 3 % měla muže s výškou pod 168 cm. Neatraktivní muži vydělávají o 15 % méně než muži běžného vzhledu, u žen je tento rozdíl 11 %. Co se výšky týče, vysocí muži mají o 10 % větší mzdu než průměrně vysoký muž. Stejný vliv jako výška u mužů má obezita na mzdu žen. Plat obézních žen je o 5% menší než u žen s průměrnou hmotností. Navíc pro ženy na pozicích asistentek platí pravidlo, že neatraktivita je penalizována 15 %. Naopak atraktivní muži na pozicích obchodních zástupců vydělávají 13 % nad průměrnou mzdu.

Oproti rasové či věkové diskriminaci je diskriminace na základě vzhledu jen těžko právnicky napadnutelná, ale je možná ji kompenzovat pomocí vhodných technik jako je styl oblékání nebo vhodné líčení u žen, a tím dosáhnout větší atraktivity a vyšších výdělků (Odcházel, 2007).

#### **4.5 Rozdíly ve mzdách podle pohlaví**

Rozdílnost v odměňování za stejnou práci patří u nás mezi jednu z nejvyšších v Evropské Unii. Je to dáno převážně zažitými stereotypy o rozdělení společnosti. Žena jako potencionální matka je brána spíše za pečovatelku a hospodyni. Muž je živitel rodiny, a proto se od něj očekává větší příjem na její zabezpečení. Zatím co žena si v mzdové sféře průměrně vydělá kolem 21 000 Kč za měsíc a v platové sféře kolem 23 000 Kč, muž si vydělá více jak 28 000 Kč měsíčně v platové i mzdové sféře (Melicharová, 2012).

Situace v Moravskoslezském kraji, co se hrubých měsíčních mezd rozdělených podle pohlaví týče, je následující: 27 407 Kč za měsíc muži a „pouhých“ 20 721 Kč měsíčně vydělávají ženy (ČSÚ, 2010).

Na rozdíly ve mzdách má bezesporu veliký vliv i kategorie zaměstnání. Nejvíce vydělávající jsou lidé pracující v oblasti vrcholového managementu, kdy jejich mzda překročuje magickou hranici 100 tisíc korun za měsíc. Mezi dobře placené pak patří lidé pracující v oborech managementu, IT, obchod, financí či farmaceutického průmyslu. Naopak mezi nejhůře placené patří lidé na pozicích uklízečky, pokladníka nebo pracovníka bezpečnostních služeb, jejichž plat nepřekročí 13 tisíc korun měsíčně (Melicharová, 2012).

V další studii analyzuje autor rozdíl mezi příjmy mužů a žen z pohledu různých faktorů. Prvním takovým faktorem je vzdělání. Například vysokoškoláci muži dosahují 2,43 násobek mzdy osoby se základním vzděláním, zatímco ženy vysokoškolačky pouze 2,08 násobek. Dalším faktorem je věk. Ve věkové kategorii do 29 let není rozdíl mezi mzdami tak patrný, ale v kategorii 30-39 let dosahuje poměr mezd žen a mužů 67 % a následný vzestup výdělků ve středních letech je u žen pomalejší. Třetím faktorem je vývoj mezd podle KZAM (klasifikace zaměstnání), které rozděluje pracovní místa do tříd podle míry pravomocí a výši odpovědnosti. Největší hrubé mzdy jsou v 1. třídě, kde je však i nejvíce pravomocí a velká zodpovědnost (vedoucí pracovníci a ředitelé), kde je 77 % podíl mužů (Fischlová, 2002).

Dalšími autory zabývajícími se rozdílností mezd podle pohlaví jsou Hedija a Musil (2010). Ve své práci se zabývají modelem Oaxaca-Blinderova rozkladu (ten rozděluje mzdu na dvě složky: na složku, kterou lze vysvětlit rozdílným lidským kapitálem, a na složku, kterou takto vysvětlit nejde – složku diskriminační) vysvětlujícího mzdovou diferenciaci, který využijí ve zkoumání tzv. genderové mzdové mezery (ukazatel kvantifikace mzdových diferenciací mužů a žen). Tímto modelem vylučují, že by rozdíly ve mzdách byly spojeny pouze s diskriminací žen a záměrným nadhodnocování mezd mužů. Jako i jiní došli k závěru, že výše mezd je u mužů větší než mzda u žen, avšak z části je to ovlivněno faktory, jako jsou věk, vzdělání, pracovní zkušenosti, jinými slovy složkami lidského kapitálu, ale především koncentrací žen v méně placených odvětvích a na pozicích s nižší mírou pravomocí a odpovědnosti, tedy pozicích hůře placených. Z této studie je tedy zřejmé, že mzdové rozdíly

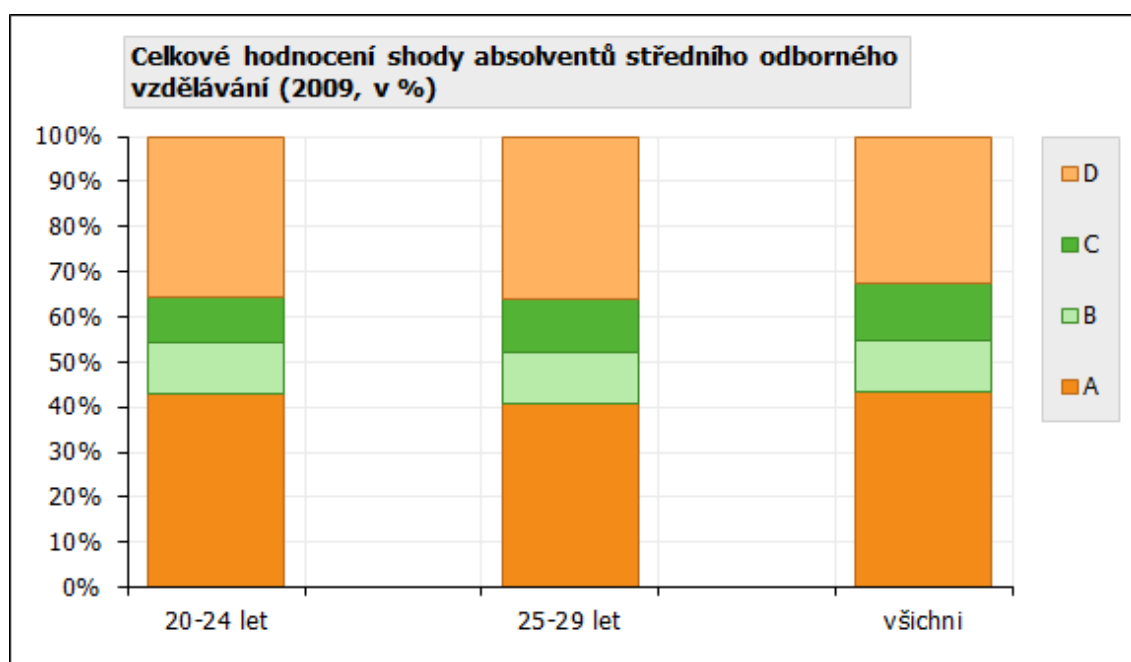
způsobené pohlavím mohou existovat, ale ne vždy to může být dáváno za vinu diskriminaci.

#### 4.6 Vzdělání a jeho využití v zaměstnání

V článku se autor zajímal o využití kvalifikace absolventů získané po dobu studia ve svém stávajícím zaměstnání. Hodnotí se zde, zda absolventi pracují na místě odpovídajícím jejich vzdělání a zda maturanti jsou na místě, které odpovídá jejich zaměření. Zda nejsou na pozicích nižších pro jen vyučené nebo na pozicích vyšších pro vysokoškoláky.

Úrovně shody vzdělání a zaměstnání jsou rozděleny do čtyřstupňové škály: A – úplná shoda, B – částečná shoda, C – dílčí neshoda, D – hrubá neshoda.

Graf č. 4.2: Celkové hodnocení shody absolventů



Zdroj: infoabsolvent.cz (2009)

Z grafu můžeme vypočítat, že ze všech ekonomicky aktivních obyvatel 43 % pracuje v úplné shodě, 11 % lidí jen částečně využívá svou kvalifikaci. Svou kvalifikaci ze středního odborného vzdělání v zaměstnání nevyužívá celých 33 %, tj. hrubá neshoda.

Mezi mladými absolventy ve věkové kategorii 20-24 let i 25-29 let a všemi ekonomicky aktivními nejsou přílišné rozdíly, v podstatě jen v řádu několika

procentních bodů, ve využití získané kvalifikace v nynějším zaměstnání (infoabsolvent.cz, 2009).

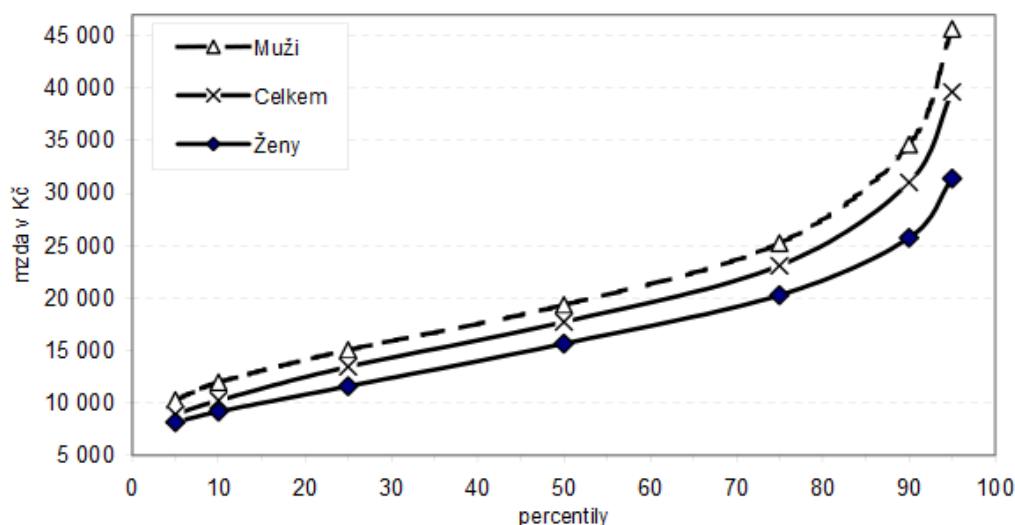
Další studie se zabývá problematikou odměňování v závislosti na vzdělání v českém prostředí. Řeší převážně otázku, proč jsou zaměstnavatelé ochotni absolventy terciárního vzdělání zaplatit lépe než neabsolventy. Zabývá se rozdíly mezi středoškolským, bakalářským a vyšším odborným a magisterským vzděláním. Vychází z toho, že existují dvě teorie, proč mají vysokoškoláci vyšší mzdu, a to teorie lidského kapitálu a teorie signalizačního chování. Teorie lidského kapitálu spočívá v tom, že absolventi mají více speciálních znalostí a dovedností díky studiu na vysoké škole, a proto má jejich kapitál vyšší hodnotu pro zaměstnavatele. Teorie signalizačního chování, kde lidé absolvující vyšší úroveň vzdělání, mají jakousi nepozorovatelnou produktivitu, díky které to studium zvládli, a to je signálem pro zaměstnance, že produktivita tohoto absolventa je vyšší než u jiných. Pro trh práce je důležité alespoň nějaké vzdělání, podle studie reálně nemůže žádný uchazeč o zaměstnání nemít vzdělání. Zaměstnavatelé taky předpokládají, že absolventi středních škol mají získané základní schopnosti (práce na PC, cizí jazyk, matematika) a absolventi vysokých škol pak získali intelektuální (ekonomové, právníci, humanitní obory) nebo specifické znalosti (lékaři, technické obory).

Zaměstnavatelé by tedy měli stanovit platy podle poměru produktivita/vzdělání, kterou budou pozorovat u nových zaměstnanců a poměřovat ji s platem. Dále by si měli všimnout rozdílů mezi absolventy na základě vystudované školy, zda nabízí obecnou nebo speciální znalost. A jako poslední by měli zvážit rozdíl ve mzdě mezi absolventy bakalářských a magisterských programů (Bican, 2010).

Celkovou analýzu faktorů ovlivňujících mzdu provedl i Český statistický úřad. Stejně jako já v této části se zabývá zkoumáním zvlášť každého faktoru a jeho vlivu na mzdu.

V rozdělení mezd podle pohlaví dochází k již předvídanému závěru, že ženy mají mzdu nižší, ale taky více nivelizovanou. Mzdu pod 8 000 Kč měsíčně má 4,4 % žen, zatímco u mužů to jsou jen 1,2 %. Při pohledu z druhého konce mzdy nad 40 000 Kč měsíčně dosahují muži v 6,9 %, u žen je to 2,2 %.

Graf č. 4.3: Distribuce mezd mužů a žen (v percentilech)



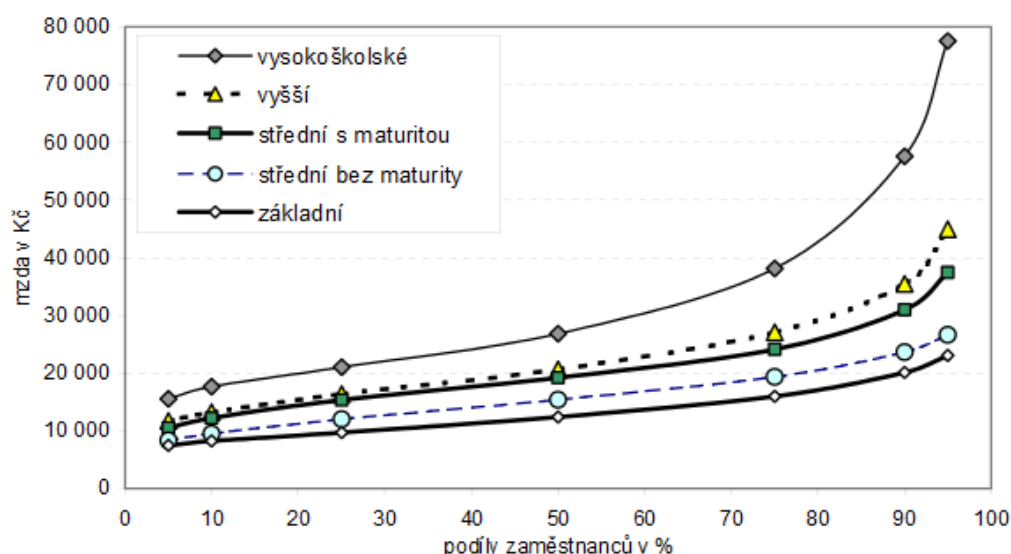
Zdroj: ČSÚ (2005)

U rozdělení mezd podle krajů s velkým náskokem vede hlavní město Praha, z důvodu odlišné struktury zaměstnanosti, s průměrnou mzdou 26 972 Kč měsíčně. Naopak nejnižší mzda je v Pardubickém kraji. Ve zkratce řečeno, nejčastější mzda v Praze je okolo 20 tisíc, kdežto v jiných krajích je to okolo 15 tisíc Kč.

Podle výběrového šetření dosáhli nejvyšších mezd zaměstnanci v odvětví finančního zprostředkování, a to okolo 35 426 Kč za měsíc. Dále je následuje odvětví výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody s průměrnou mzdou 22 628 Kč měsíčně. Naopak nejnižší mzdy jsou v oblasti zemědělství a rybolovu, kde pouhé 3 % mají mzdu vyšší než 30 000 Kč.

Podle dosažené úrovně vzdělání – nejsilnějšího faktoru ovlivňujícího mzdu se mzdy dělí následovně (uvedeno v mediánech): zaměstnanci s nejnižším základním vzděláním dosahují mzdy 12 387 Kč měsíčně, vyučení zaměstnanci pak dosahují 15 408 Kč, zaměstnanci s maturitou 19 191 Kč, zaměstnanec s bakalářským vzděláním má mzdu 20 668 Kč a konečně vysokoškolsky vzdělaní zaměstnanci mají mzdu 26 831 Kč měsíčně.

Graf č. 4.5: Distribuce mezd podle dosaženého vzdělání (v percentilech)



Zdroj: ČSÚ (2005)

Z analýzy ČSÚ vyplývá, že věk je také neopomenutelným faktorem ovlivňujícím výši mzdy. Nejnížší mzdu pobírá zaměstnanec po ukončení studia a nástupu do práce, následně mzda prudce stoupá. Od věku 30-34 let se výše mzdy stabilizuje a mírně klesá. Po 65 letech pak je mzda nízká, téměř na úrovni počátku kariéry. Dalším faktorem ovlivňujícím mzdu je počet odpracovaných let v podniku, avšak neplatí zde přímá úměra. Nejrychleji rostou mzdy v prvních 2-3 letech. Nejvyšší mzdy mají zaměstnanci s počtem odpracovaných let 13-14. Pak nastává zlom, zaměstnanci s 15-16 lety mají mzdovou úroveň nižší než předchozí kategorie (ČSÚ, 2005).

#### 4.7 Závěrečné shrnutí studií v empirické literatuře

Na téma lidský kapitál je napsáno mnoho studií, avšak téměř žádné studie zabývající se vlivem lidského kapitálu jako celku na výši mzdy. Rozdělme tedy lidský kapitál na jednotlivé složky, jako je vzdělání, délka praxe, zdraví, a následně se zabývejme jejich vliv na výši mzdy. Je nutno zohlednit i složky nepřímou souvislost s lidským kapitálem, ale které souvisí s velikostí mzdy, jako např. pohlaví, věk atd. Všechny výše zmíněné složky mezi sebou mají jakýsi vztah a jedna druhou dokážou ovlivnit, a tím i ovlivnit výši mzdy jedince. Například, jak vyplývá ze studií, má-li jedinec vyšší vzdělání, zajímá se více o svůj zdravotní stav, tím má menší absenci v práci a následně vyšší mzdu. Jak vyšší vzdělání, tak i menší absence v práci znamenají menší pravděpodobnost nezaměstnanosti. Takových návazností bychom zde mohli nalézt víc.



Všechny studie mají podobné závěry, totiž že čím vyšším lidským kapitálem jedinec disponuje, tím vyšší má mzdu. Složkou lidského kapitálu, která má nejvyšší vliv na mzdu, bude bezesporu vzdělání. Tato složka nebyla opomenuta snad v žádné studii. Navíc čím vyšší má jedinec vzdělání, tím vyšší má šanci nalézt zaměstnání, a o to menší je u něj pravděpodobnost, že bude nezaměstnaný.

## **5 Praktický výzkum vlivu lidského kapitálu na mzdu**

V úvodu praktické části bude vymezen výběr respondentů pro provedení výzkum, dále si představíme metody, kterými lze sesbírat data potřebná k provedení analýzy. Blíže se pak zaměříme na dotazování, konkrétněji jednu z jeho forem – písemné dotazování, použité v tomto výzkumu.

Pak se budeme věnovat již konkrétnímu dotazníku a vyhodnocení získaných dat. Zjistíme, jak respondenti hodnotí vliv jednotlivých složek lidského kapitálu na výši své mzdy. A samozřejmě se pokusíme o potvrzení nebo vyvrácení vlivu lidského kapitálu na mzdu.

### **5.1 Výběr respondentů**

Součástí každého šetření, nejen dotazníkového, je výběr jednotek, které pak budou podrobeny dotazování. Podle charakteristik stejných pro všechny jednotky jako první krok vymezíme základní soubor. Pro výzkum vlivu lidského kapitálu na mzdu je důležité, aby respondent nebyl nezaměstnaný, takže aby jednotky základního souboru byly v zaměstnaneckém poměru nebo podnikaly a aby respondenti byli obyvateli Hlučínska.

Druhým krokem je určení techniky výběru vzorků. Bohužel z důvodu časové a finanční náročnosti, nebyl proveden výběr ve smyslu statistickém, jak uvádí Kozel (2006) například náhodný výběr, násobný náhodný výběr nebo různé záměrné techniky výběru. Byla zvolena pouze forma záměrného výběru, kdy respondent musí splňovat výše uvedené podmínky základního souboru.

Posledním krokem je stanovení velikosti vzorku, který budeme zkoumat. Pro výzkum bylo zhotoveno 100 dotazníků, avšak důležitější byla jejich návratnost, jak bude zmíněno dále. Pokud by byla zapotřebí jemnější analýza, bylo by potřeba více respondentů, avšak jak již bylo zmíněno, pro tuto práci existují jisté limity.

### **5.2 Metody sběru dat**

Než bude zvolena metoda výběru dat, je třeba zohlednit faktory, které pomohou s výběrem vhodné metody. Tyto faktory jsou: účel a cíl výzkumu (množství, kvalita a míra zobecnění dat), charakter zkoumané problematiky (míra dostupnosti dat) a vlastní

zdroje (možnosti časové, finanční a lidské). Při rozhodování, jak získat potřebná data k výzkumu, je potřeba vybrat vhodnou metodu, pomocí níž budou data shromážděna. Na výběr je podle Kozla, Mynarové a Svobodové (2011) hned několik metod sběru dat.

### **Dotazník**

Nejznámější a nejpoužívanější metodou sběru dat je dotazování. Metoda spočívá na získávání odpovědí respondentů, kdy mohou být získány informace o znalostech, názorech atd. V rámci urychlení výzkumu je stále častěji používán reprezentativní panel respondentů, kteří odpovídají prostřednictvím internetového nebo telefonického dotazování. Nevýhodou této metody dat je neochota respondenta spolupracovat, záměrné zkreslení poskytnutých informací nebo nezastižení respondenta.

### **Pozorování**

Další metoda je využívána v případě, kdy pozorovaná osoba nebo osoby nebudou vědět o pozorování a nedochází ke zkreslení informací. Tato metoda je využívána i při sběru frekvenčních dat. Problém u této metody je, že každý pozorovatel vnímá pozorovanou situaci jinak nebo že tato situace vůbec nenastane.

### **Experiment**

Používá se, je-li problém získat data v běžném světě. Obvykle probíhá v tzv. laboratorních podmínkách, kde se lidé účastní testování určitých veličin, kdy dochází ke změně jiných vstupních veličin. Problém této metody spočívá v tom, že testovaní lidé si jsou vědomi, že se účastní experimentu a mohou se chovat nepřírozeně nebo jejich chování nemusí odpovídat chování celé populace.

Vlastní sběr dat a následné zpracování těchto dat se nazývá primární analýza dat. Budou-li použita již sesbíraná data, jedná se o sekundární analýzu dat.

## **5.3 Dotazování – písemný dotazník**

Dotazování je jednou z nejčastěji používaných metod ke shromáždění dat. Jedná se o pokládání otázek dotazovaným (respondentům). Odpovědi respondentů jsou žádoucí primární data.

Za vynálezce dotazníku je považován viktoriánský polyhistor sir Francis Galton (1822-1911), který v 60. letech 19. století zkoumal, zda jsou lidské schopnosti dědičné a rozeslal dotazník členům Royal Society (Jandourek, 2008).

### **Formy dotazování**

Formy dotazování jsou ústní, telefonické, písemné a elektronické. Pro tento výzkum je použita forma písemná. Formy telefonická a elektronická nebudou v dalším textu blíže specifikovány z důvodu jejich bezpředmětnosti pro tuto práci.

### **Otázky v dotazníku**

Otázky dle varianty odpovědi mohou být rozděleny do dvou skupin. Otázky otevřené, kdy respondent odpovídá svými slovy. Otevřené otázky odhalí víc, protože respondenti nejsou v odpovědích omezeni. Pokud chceme zjistit, co si dotazovaný myslí, je lepší využít otevřené otázky. Uzavřené otázky jsou formulovány tak, aby odpověď na ně byla předem dána a respondent si mohl vybrat. Odpovědi na uzavřené otázky lze snadněji kategorizovat a interpretovat. V dotazníku pro tuto práci byly použité obě varianty otázek (Kotler, 2007).

Ačkoliv to nepatří do základního rozdělení, existují i škálové odpovědi. Otázky jsou připravené tak, aby respondent odpovídal prostřednictvím již připraveného rozdělení do skupin. I tyto otázky byly použity v dotazníku. Konkrétně odpovědi měly formu odpovědní číselné škály se stupnicí hodnot od 1 (nejméně ovlivňuje) do 5 (nejvíce ovlivňuje), kde lidé porovnávali, jak ten který faktor lidského kapitálu ovlivňuje jejich mzdu.

### **Výhody a nevýhody dotazníku**

Tabulka č. 5.1: Výhody a nevýhody dotazníku

Výhody	Nevýhody
časová úspora, levná metoda průzkumu rychlé vyhodnocení, jednoduchý na vyplnění	časově náročné při vytváření nepravdivé informace obtížné získání respondentů

Zdroj: vlastní zpracování

Při tvorbě dotazníku by nemělo být zapomenuto na průvodní dopis (oslovení respondenta), který by měl obsahovat oslovení, zdůvodnění výzkumu, prohlášení o anonymitě a informaci, kdo výzkum dělá a jak bude naloženo s daty.

## 5.4 Vyhodnocení dotazníků

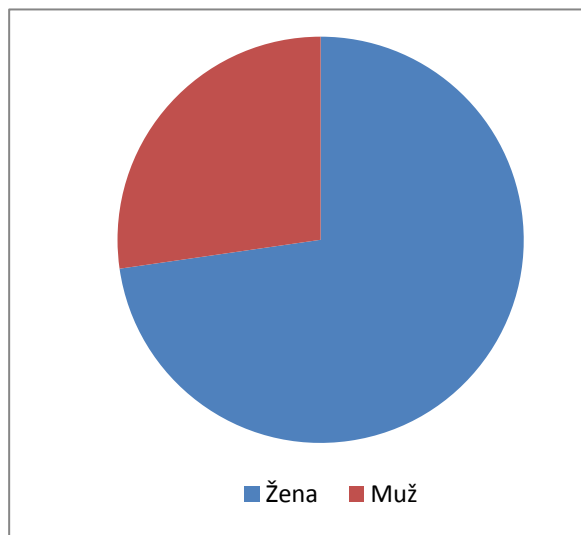
Jak již bylo výše uvedeno, výzkum pro zjištění vlivu lidského kapitálu na mzdu byl proveden na základě písemného dotazování. Bylo rozneseno celkem 100 dotazníků a jejich návratnost byla 55 %. Pro tento výzkum bude tedy oněch 55 vrácených a vyplněných dotazníků tvořit 100 %.

V rámci dotazníku odpovídali respondenti na celkem 19 otázek, i když někteří z respondentů neodpověděli na všechny otázky, převážně neodpověděli na otevřené otázky.

### Obecné charakteristiky respondentů

Výzkumu se zúčastnilo 55 respondentů, z toho 40 žen a 15 mužů. V procentním vyjádření by to bylo 72,7 % žen a 27,3 % mužů. Průměrný věk respondentů je 38,1 let.

Graf č. 5.1: Rozdělení respondentů podle pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování

Pro otázku *Uveďte své nejvyšší dosažené vzdělání*, byly již předem odpovědi rozděleny do 4 skupin: základní, střední bez maturity (vyučen), střední s maturitou a vysokoškolské, což je považováno dle ČSÚ za základní rozdělení, a pro výzkum není potřeba podrobnějšího rozdělení, například u vysokoškolského vzdělání rozdělení na bakalářský a magisterský stupeň.

Graf č. 5.2: Dosažené vzdělání respondentů



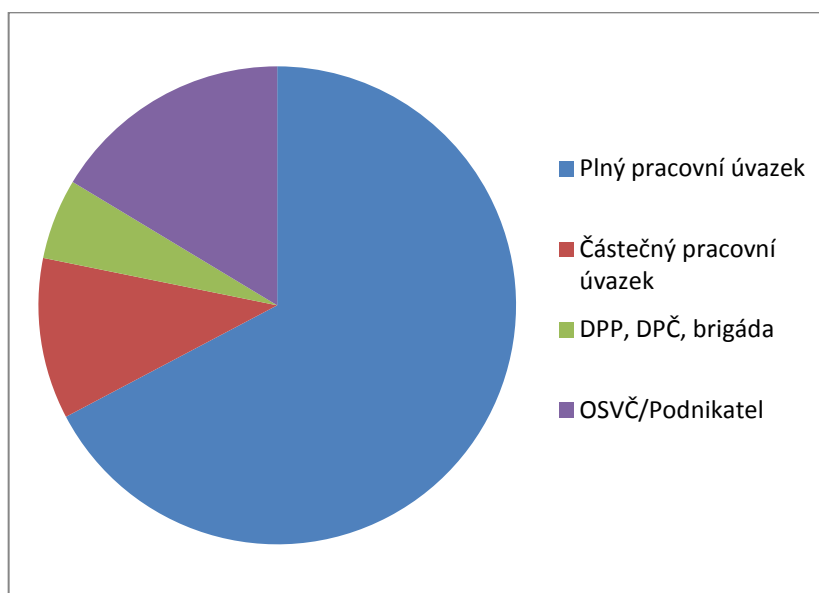
Zdroj: vlastní zpracování

Z respondentů mají základní vzdělání pouze 2 (3,6 %), střední vzdělání bez maturity pak má největší počet 28 respondentů (50,9 %), což je více než polovina zkoumaného vzorku. Střední vzdělání s maturitou má 17 respondentů (30,9 %) a respondentů s vysokoškolským vzděláním bylo 8 (14,6 %).

Z výzkumu dále vyplývá, že 28 (51 %) dotazovaných pracuje v oboru, který vystudovali. Respondenti, kteří nepracují ve vystudovaném oboru, uváděli důvody, proč tomu tak je. Nejčastěji uváděným důvodem byl nedostatek pracovních míst v oboru. Dalšími důvody pak bylo upřednostnění zajímavější pracovní nabídky, volba jiného zaměstnání kvůli dětem, nebo že respondenta práce navazující na jeho obor nenaplňovala, z toho důvodu se rozhodl pro změnu.

Co se týče pracovního poměru, drtivá většina, 37 (67,3 %) dotazovaných, je zaměstnaná na plný pracovní úvazek. Druhá největší část dotazovaných, 9 (16,4 %) je registrována jako osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ) nebo podniká. Na částečný pracovní úvazek je zaměstnáno 6 (10,8 %) a na dohodu provedení práce, dohodu o provedení činnosti nebo brigádně pracují 3 (5,5 %) respondenti.

Graf č. 5.3: Pracovní poměr respondentů

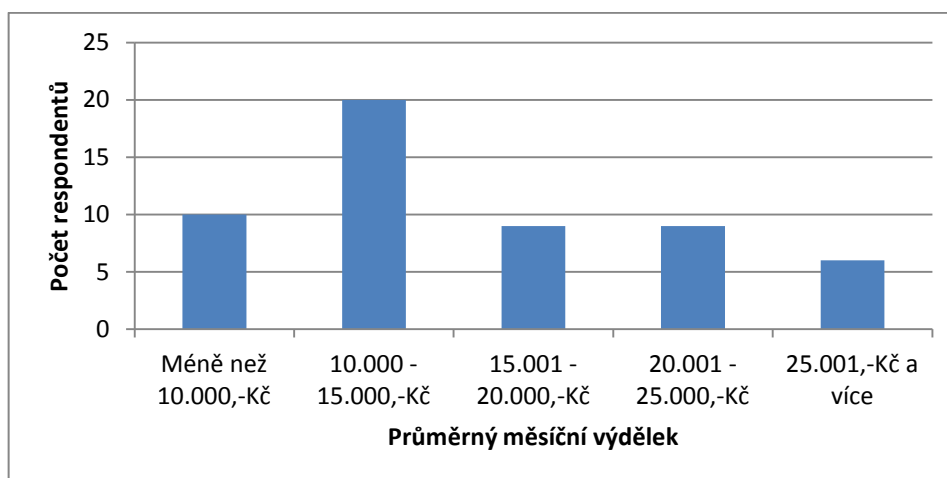


Zdroj: vlastní zpracování

Na otázku ohledně sektoru zaměstnání odpovědělo pouze 53 respondentů, z nichž naprostá většina 49 (92,5 %) pracuje v soukromém sektoru a jen 4 (7,5 %) pracuje v sektoru veřejném. Pro tento výzkum je tento výsledek lepší, a to z důvodu, že výzkum je zaměřen na vliv lidského kapitálu na mzdu a ne na plat, který se řídí podle platové třídy a platového stupně.

Průměrná délka zaměstnání u současného zaměstnavatele je 6,8 let a průměrná dosavadní praxe respondentů pak vyšla 13,6 let.

Graf č. 5.4: Průměrný měsíční výdělek respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

Jedním z nejdůležitějších údajů výzkumu je čistý průměrný měsíční výdělek. Na tuto otázku odpovědělo 54 respondentů a to prostřednictvím předem určené odpovědní

škály. Největší počet respondentů, 20 (37 %) se pohybuje se svým výdělkem v rozmezí od 10 do 15 tisíc korun měsíčně, nejméně pak v rozmezí od 25 tisíc výš, a to 6 dotázaných (11,1 %).

Dotázání měli zhodnotit i svůj zdravotní stav na pětibodové škále od vynikajícího po špatný. 24 (43,6 %) respondentů shledalo svůj zdravotní stav jako dobrý, 21 (38,2 %) jako velmi dobrý a 9 (16,4 %) jako vynikající. Pouze jeden (1,8 %) hodnotil svůj zdravotní stav jako nepříliš dobrý.

### **Vliv jednotlivých faktorů lidského kapitálu na mzdu respondentů**

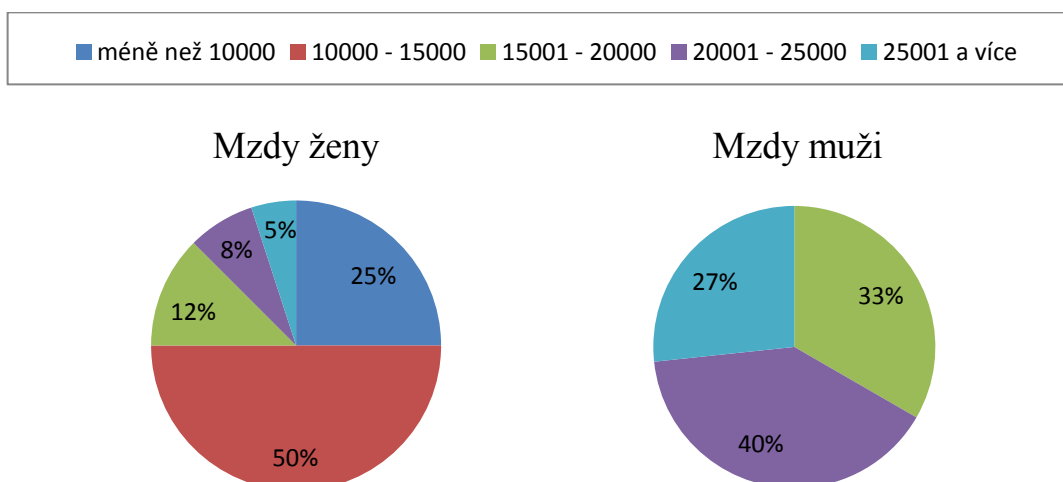
Podle odpovědí respondentů v dotaznících bude provedena analýza skutečného vlivu faktorů lidského kapitálu na výši mzdy. Analýza bude provedena na základě získaných dat a jejich porovnání, nikoli jen na tom, co si respondenti myslí a čemu přiřkládají větší váhu. Respondent nemusí přiřkládat například pohlaví nebo vzdělání vyšší vliv, ačkoliv při porovnání s ostatními respondenty to může být jinak.

#### **Mzdy podle pohlaví**

Na základě odpovědí respondentů byla porovnána výše mzdy podle pohlaví. Z následujících grafů je zřetelné, že nižší mzdu mají ženy, a to nejen ve skupině méně než 10 tisíc a 10 až 15 tisíc, ve které muži ani nejsou zastoupeni, ale i co se týče vyšších mezd, kde převládá podíl mužů. Rozdělíme-li obě pohlaví na polovinu, tak celá polovina žen má mzdu v rozmezí 10 až 15 tisíc, kdežto naopak téměř polovina (40 %) mužů se nachází v mzdovém rozmezí 20 až 25 tisíc, což je jednou tolik, co mají ženy.



Graf č. 5.5: Mzda podle pohlaví

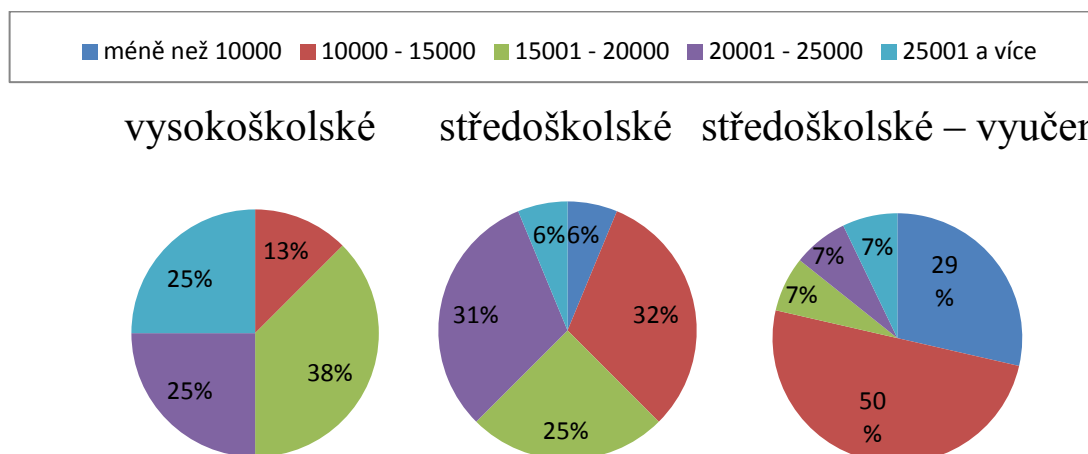


Zdroj: vlastní zpracování

### Mzdy podle vzdělání

Graficky není znázorněna mzda pouze u základního vzdělání, kdy respondenti byli dva, z nichž jeden měl pod 10 tisíc a druhý nad 25 tisíc, což jsou nic nevypovídající extrémy. U mzdy 10 až 15 tisíc je zřetelné, jak se s vyšším vzděláním podíl respondentů s touto mzdou snižuje. Také podíl se mzdou 15 až 20 tisíc a nad 25 tisíc se s rostoucím vzděláním zvyšuje. Z toho může být usouzeno, že vzdělání opravdu hraje roli a dá se očekávat, že vyšší vzdělání zajistí následně vyšší mzdu.

Graf č. 5.6: Mzdy podle vzdělání



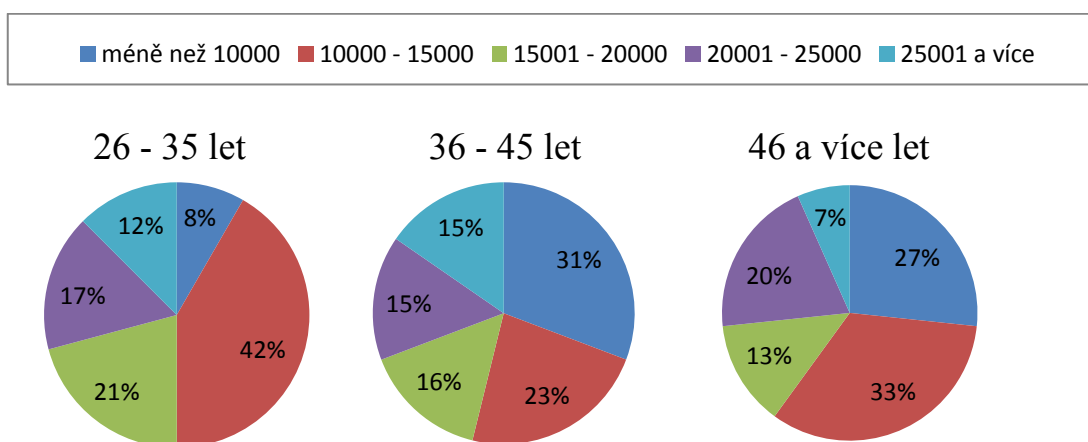
Zdroj: vlastní zpracování

### Mzdy podle věku

Zde je znázorněný vliv věku respondentů na mzdu. Respondenti byli rozděleni do čtyř skupin: do 25 let, 26 – 35 let, 36 – 45 let a 46 let a více. Pro první skupinu do 25 let

nebyl zkonstruován graf, a to z důvodu, že se v ní nachází pouze jeden respondent s výší mzdy 20 až 25 tisíc. Ve skupině 26 až 35 let je sice nejnížší podíl respondentů se mzdou pod 10 tisíc, ale také nejvyšší podíl se mzdou od 10 do 15 tisíc. Přesně naopak je to v další skupině ve věku od 36 do 45 let, kde z dotazníků vyplývá, že respondenti v této skupině mají větší praxi, avšak je zde vysoký podíl lidí s nižším vzděláním, převážně s výučním listem. Ve skupině respondentů ve věku od 46 let a více je nejméně lidí se mzdou nad 25 tisíc a víc jak polovina lidí (60 %) má mzdu nižší než 10 tisíc nebo se nachází v rozmezí od 10 do 15 tisíc.

Graf č. 5.7: Mzdy podle věku



Zdroj: vlastní zpracování

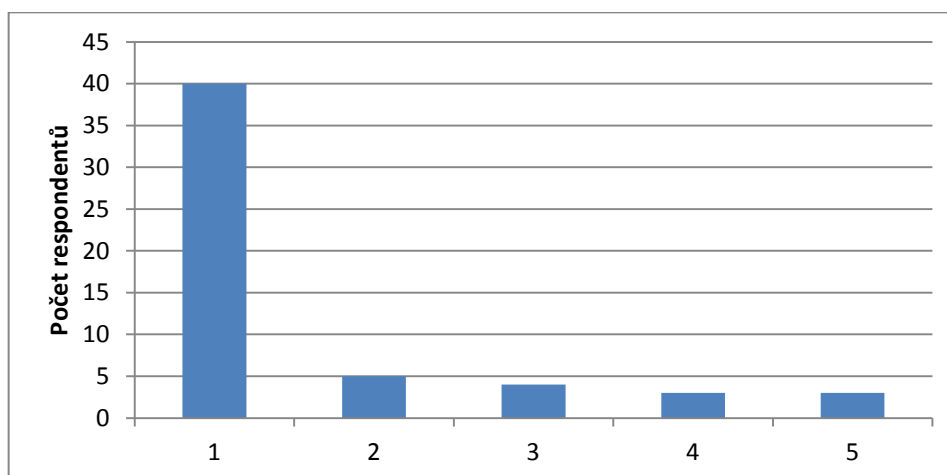
V druhé části dotazníku byl zkoumán vliv jednotlivých složek lidského kapitálu, jako je vzdělání, praxe či dovednosti, na výši mzdy. Respondenti měli samostatně možnost uvážit, jak která složka lidského kapitálu ovlivňuje výši jejich mzdy, a to na stupnici od 1 (nejméně ovlivňuje) do 5 (nejvíce ovlivňuje).

Tabulka č. 5.2: Vysvětlení škálového hodnocení odpovědí v dotazníku

Stupeň	1	2	3	4	5
Význam	nejmenší vliv (neovlivňuje)	nízký vliv	střední vliv	významný vliv	největší vliv

Zdroj: vlastní zpracování

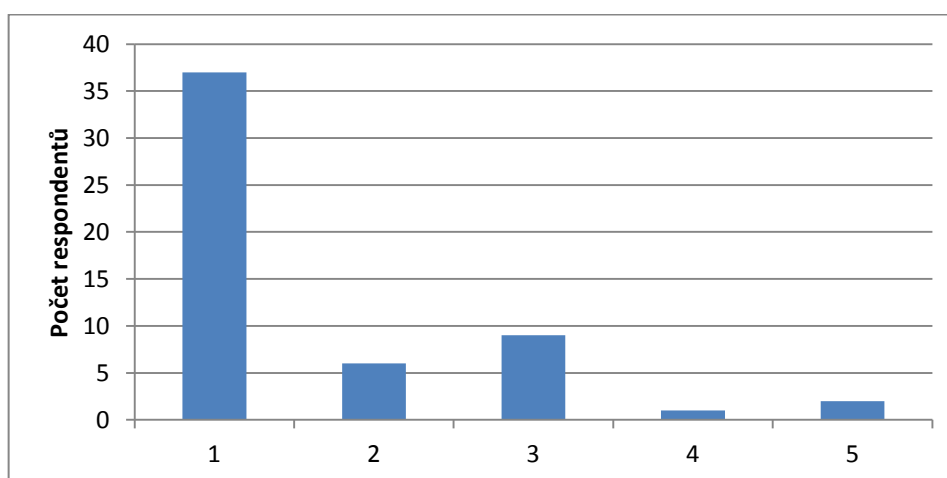
Graf č. 5.8: Vliv pohlaví na výši mzdu (1 = nejméně ovlivňuje, 5 = nejvíce ovlivňuje)



Zdroj: vlastní zpracování

40 (72,6 %) respondentů odpovědělo, že jejich pohlaví nemá na výši jejich mzdy vliv, naopak pouze u 3 (5,5 %) dotázaných má pohlaví největší vliv na mzdu. Průměrnou odpovědí dotázaných bylo 1,62, z čehož vyplývá, že pohlaví nemá výrazný vliv na výši mzdy u většiny profesí, až na pár výjimek.

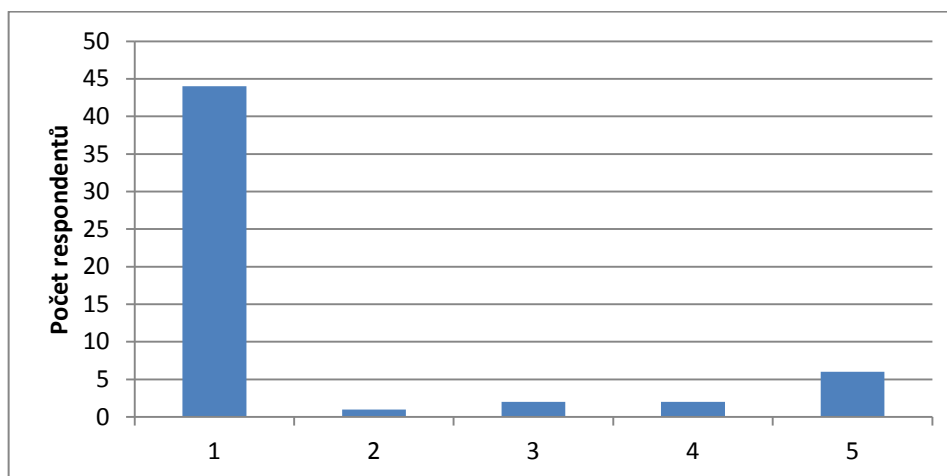
Graf č. 5.9: Vliv vzhledu na výši mzdy (1 = nejméně ovlivňuje, 5 = nejvíce ovlivňuje)



Zdroj: vlastní zpracování

Ani vzhled nebyl mezi respondenty shledán jako faktor s velkým vlivem na jejich mzdu. 37 (67,3 %) respondentů označilo vzhled za složku neovlivňující jejich výši mzdy. Průměrnou odpovědí dotázaných je 1,64, což by se dalo kategorizovat mezi žádným vlivem na mzdu až nízkým vlivem na mzdu.

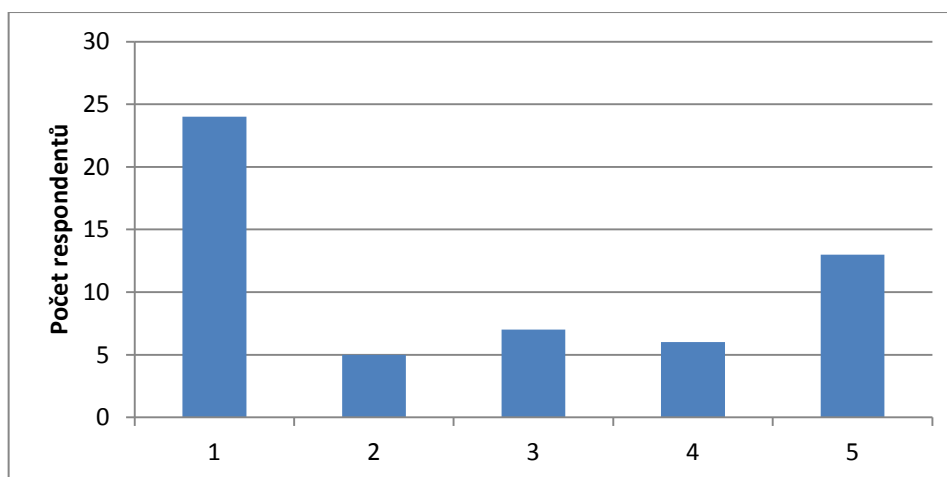
Graf č. 5.10: Vliv zdravotního stavu na výši mzdy (1 = nejméně ovlivňuje, 5 = nejvíce ovlivňuje)



Zdroj: vlastní zpracování

Dotazovaní lidé zdraví také neshledali jako faktor, který významně ovlivňuje výši jejich mzdy. Téměř bez vlivu označilo 44 (80 %) respondentů zdraví na výši jejich mzdy, avšak na druhou stranu se našlo 6 (11 %) respondentů, kteří zdraví přikládají velmi vysoký vliv na výši mzdy. Průměrná odpověď byla 1,64. Opět žádný až nízký vliv na mzdu.

Graf č. 5.11: Vliv dovedností na výši mzdy (1 = nejméně ovlivňuje, 5 = nejvíce ovlivňuje)

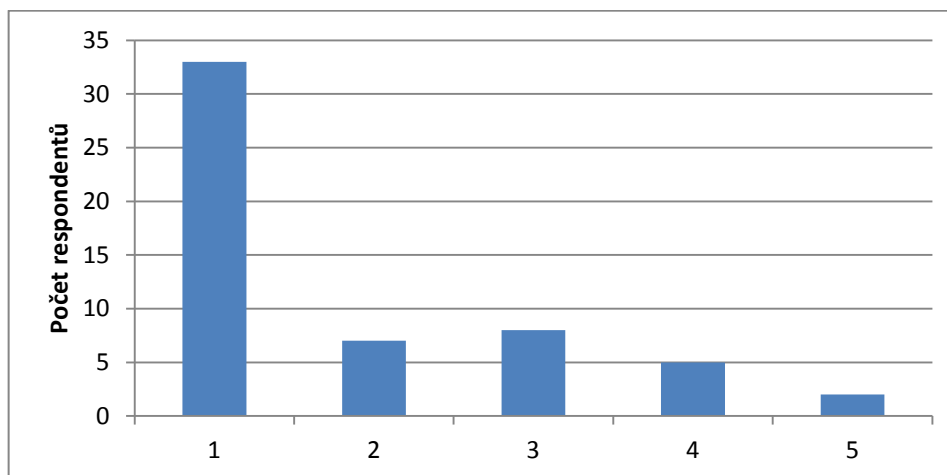


Zdroj: vlastní zpracování

V grafu vlivu dovedností (například řidičský průkaz, znalost cizích jazyků, práce na PC) na mzdu již můžeme pozorovat rozdíly v hodnocení respondentů. I když stále nejvíce respondentů, 24 (43,6 %) hodnotí i dovednosti bez vlivu na jejich mzdu, našlo se již více respondentů, 13 (23,7 %), kteří usuzují, že jejich dovednosti mají největší

vliv na jejich mzdu. Střední vliv na mzdu mají dovednosti pak u 7 (12,7 %) dotázaných. Průměrný vliv podle odpovědí je 2,62, takže nízký až střední vliv.

Graf č. 5.12: Vliv úrovně dosaženého vzdělání na výši mzdy (1 = nejméně ovlivňuje, 5 = nejvíce ovlivňuje)



Zdroj: vlastní zpracování

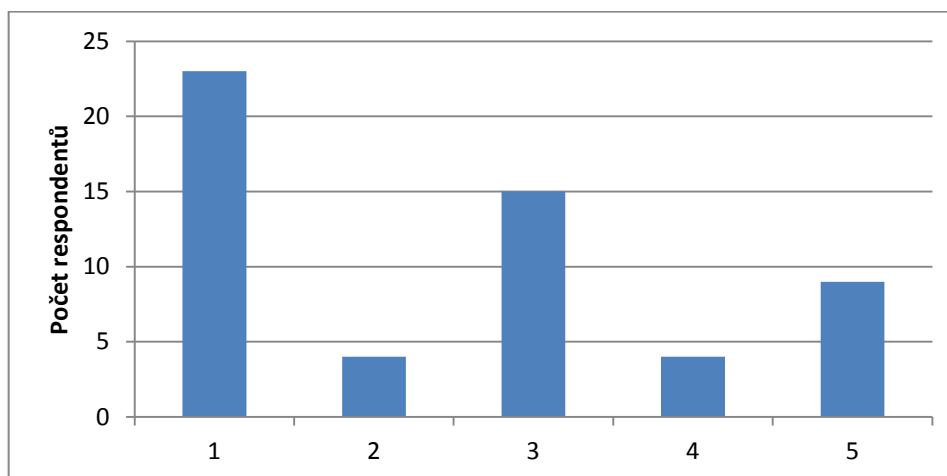
Pouze 2 respondenti (3,6 %) mu přikládají největší význam. Naopak u většiny, u celých 33 dotázaných (60 %) není vůbec považován za faktor s vlivem na jejich mzdu. Průměrná odpověď je 1,84, což se blíží k nízkému vlivu.

Zde se můžeme pouze domnívat, proč je tomu tak, když ve studiích v druhé části práce je právě vzdělání považováno za faktor s největším vlivem na výši mzdy. Je možné, že úroveň dosaženého vzdělání bude mít významnější vliv na platy ve veřejném sektoru než v sektoru soukromém. Dalším důvodem může být i to, že respondentů s vysokoškolským vzděláním nebylo mnoho, pouze 8, což je 14,6 procent, a ostatní respondenti proto neměli možnost posoudit, zda by s vyšším vzděláním měli i vyšší mzdu.

V dnešní době, ačkoli tato otázka nebyla součástí dotazníku, je velmi diskutované téma tzv. kontaktů na vyšších místech, kteří „po známosti“ lepší či lépe placené pracovní místo mohou opatřit, aniž by k tomu bylo potřeba vyššího vzdělání či praxe.

Ohledně vzdělání hodnotili respondenti vliv prospěchu (červený diplom, premiant, prospěch s vyznamenáním) na jejich mzdu. Stejně jako u vzdělání i zde většina, 47 (85,5 %) hodnotila jako složku bez vlivu na jejich mzdu. Druhý největší počet hlasů, 5 (9,1 %) byl dán střednímu vlivu na mzdu. Největší význam této složce nepřiradil nikdo. Průměrná odpověď zde byla 1,31, takže spíše žádný vliv na mzdu.

Graf č. 5.13: Vliv délky praxe na výši mzdy (1 = nejméně ovlivňuje, 5 = nejvíce ovlivňuje)

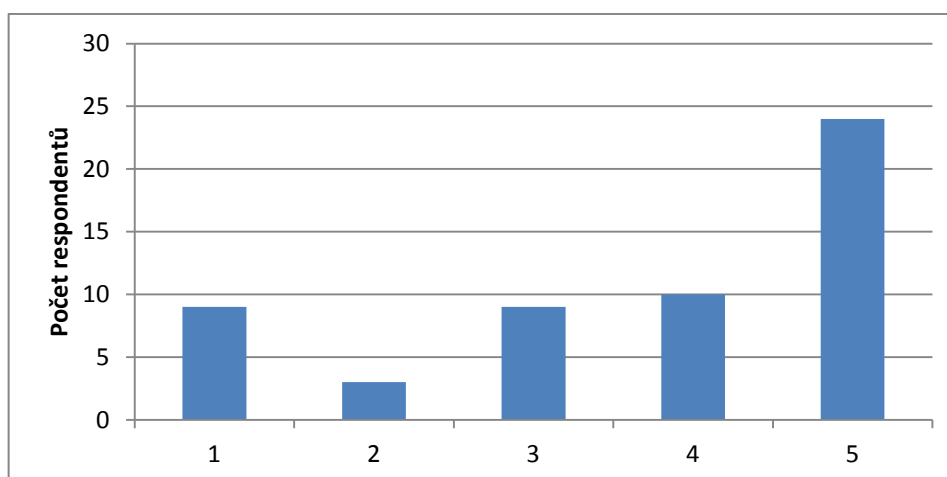


Zdroj: vlastní zpracování

Zajímavější je již porovnání vlivu délky praxe na mzdu. Sice stále převažuje hodnocení, že nemá žádný vliv, a to u 23 (41,8 %) dotázaných, ale 15 (27,2 %) dotázaných mu přikládá střední vliv a dokonce i 9 (16,4 %) dotázaných to považuje za složku velmi ovlivňující výši mzdy. Průměrná odpověď je 2,49, nízký až střední vliv.

Mezi charakterové vlastnosti jsou zařazeny vlastnosti jako samostatnost, dochvilnost nebo pečlivost.

Graf č. 5.14: Vliv charakterových vlastností na výši mzdy (1 = nejméně ovlivňuje, 5 = nejvíce ovlivňuje)



Zdroj: vlastní zpracování

Podle provedeného výzkumu je charakterovým vlastnostem přikládán největší vliv na výši mzdy. Téměř polovina, 24 (43,6 %) dotázaných, shledává své vlastnosti

jako složku lidského kapitálu s největším vlivem na jejich mzdu. Dalších 10 respondentů (18,1 %) jí přikládá významný vliv. Žádný vliv na výši mzdy nemají dovednosti u 9 dotázaných (16,4 %). Průměrná odpověď je 3,67, což je střední až významný vliv na výši mzdy.

Zde by nejspíš nebylo od věci položit otázku: Jsme předurčení svými charakterovými vlastnostmi k výši mzdy? Popřípadě, kde se dají tyto schopnosti naučit? Dalo by se říct, že přesně tyto charakterové vlastnosti jsou těmi investicemi do lidského kapitálu podnícené ze strany rodiny, jak bylo uvedeno v teoretické části práce. Bude-li to nutné, určitě lze s pevnou vůlí dosáhnout vlastností, jako je dochvilnost, ale třeba samostatnost je důležité budovat už od dětství.

## **Subjektivní vliv jednotlivých faktorů lidského kapitálu na mzdu respondentů**

Pro větší přehlednost byla získaná data rozdělena do čtyř skupin, a to podle dosažené úrovně vzdělání dotazovaných. V každé skupině byly vytvořeny průměry škálových odpovědí respondentů na otázky míry vlivu jednotlivých složek lidského kapitálu. Tento průměr by měl tedy znamenat vliv celkového lidského kapitálu na výši mzdy respondentů. Pro vysvětlení použijme například odpověď jednoho z vysokoškolsky vzdělaných respondentů na vliv složek lidského kapitálu na mzdu

Tabulka č. 5.3: Příklad vypočítání průměru z odpovědí respondenta

pohlaví	vzhled	zdravotní stav	dovednosti	prospěch	dosažené vzdělání	praxe	charakterové vlastnosti	Průměr
4	1	1	3	1	1	3	1	<b>1,9</b>

Zdroj: vlastní zpracování

Průměr vyšel 1,9, což znamená, že celkový vliv lidského kapitálu na mzdu tohoto respondenta je 1,9 – nízký vliv. Každý průměr byl pak ještě rozdělen do skupin podle úrovně dosažené mzdy.

## **Respondenti se základním vzděláním**

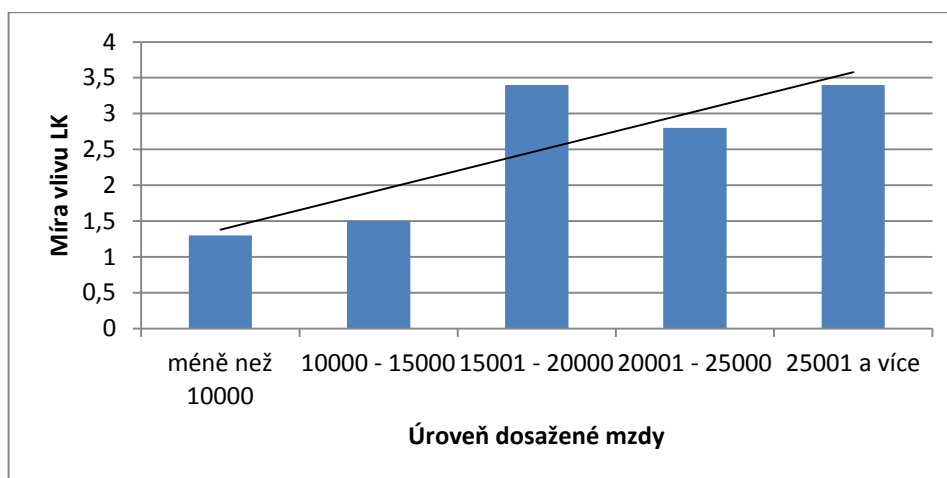
Jak je již uvedeno výše, respondenti se základním vzděláním jsou pouze dva. I přesto lze však porovnat, jak lidský kapitál ovlivňuje jejich mzdu. Zde je dobře patrné, že větší míra lidského kapitálu znamená větší dosaženou mzdu. Jak je možno předpokládat, ani jeden z respondentů se základním vzděláním nepřisuzuje úrovní

dosaženého vzdělání větší vliv než 1, tedy žádný. Respondent s vyšší úrokovou mírou považuje za rozhodující faktory vlivu na svou mzdu zdravotní stav, dovednosti a charakterové vlastnosti.

### **Respondenti se středním vzděláním bez maturity (vyučení)**

Druhá skupina respondentů je v tomto výzkumu nejpočetnější, tvoří více jak polovinu všech dotázaných. I zde, až na výjimku mzdové skupiny 20 až 25 tisíc, je zřetelná existující závislost mezi dosaženou úrovní lidského kapitálu a mzdu. Je zřejmé, že respondenti s vyšší mzdou přisuzují faktorům lidského kapitálu větší vliv na mzdu než respondenti s nižší mzdou. Většina respondentů se mzdou pod 10 tisíc odpověděla, že faktory lidského kapitálu nemají téměř vliv na výši jejich mzdy. Naopak respondenti s vyšší mzdou, a to už nad 20 tisíc, přisuzují největší význam faktorům, jako jsou zdravotní stav, praxe a jejich charakterové vlastnosti. Na tomtéž se shodli respondenti ze skupiny od 20 do 25 tisíc, ostatním faktorům však nepřikládají význam.

Graf č. 5.15: Vliv LK na úroveň dosažené mzdy u vyučených respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

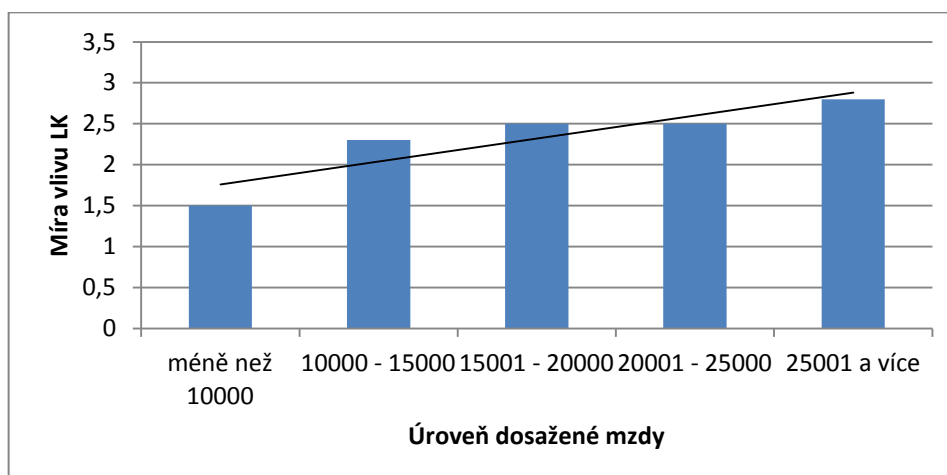
### **Středoškolsky vzdělaní respondenti s maturitou**

U skupiny středoškolsky vzdělaných respondentů s maturitou je přesně zřetelné, jak rostoucí úroveň lidského kapitálu ovlivňuje mzdu. Zde je rovněž patrné, že čím vyšší úroveň lidského kapitálu, tím vyšší má respondent mzdu.

Mezi těmito respondenty není rozdíl v úrovni dosaženého lidského kapitálu tak velký, což nám ukazuje lineární spojnice trendu v grafu (její sklon není příliš strmý).



Graf č. 5.16: Vliv LK na úroveň dosažené mzdy u respondentů se středním vzděláním



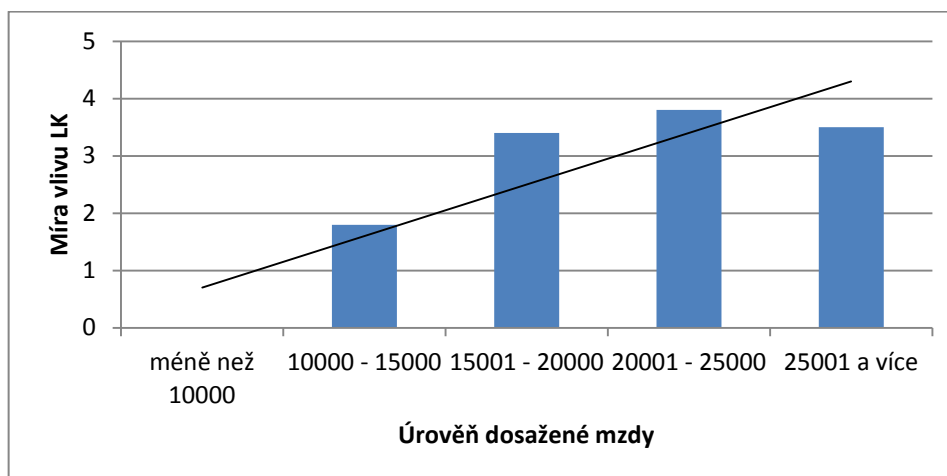
Zdroj: vlastní zpracování

### Vysokoškolsky vzdělání respondentů

Žádný z vysokoškolsky vzdělaných respondentů nemá mzdu nižší než 10 tisíc, což také nepřímo potvrzuje důležitost lidského kapitálu, zde zrovna vzdělání – čím vyšší vzdělání, tím vyšší mzda, i když nejspíš jen v první mzdové skupině, jak bude dál vysvětleno, vzdělání pro tyto respondenty nehrálo příliš roli ve výši mzdy. Zde v grafu je vidět rostoucí trend závislosti mzdy na lidském kapitálu. Respondent v mzdové skupině 10 až 15 tisíc přikládá největší vliv faktoru pohlaví (jedná se o mladou ženu) a následně pak i dovednostem a praxi. Respondenti ve mzdové skupině 25 tisíc a výš překvapivě vzdělání nepovažují za faktor s velkým vlivem, naopak rozhodující vliv na jejich mzdu u nich mají dovednosti, praxe a charakterové vlastnosti.

Pomocí lineární spojnice trendu můžeme zjistit, že zde jsou větší rozdíly v dosažené úrovni lidského kapitálu mezi platovými skupinami.

Graf č. 5.17: Vliv LK na úroveň dosažené mzdy u vysokoškolsky vzdělaných respondentů

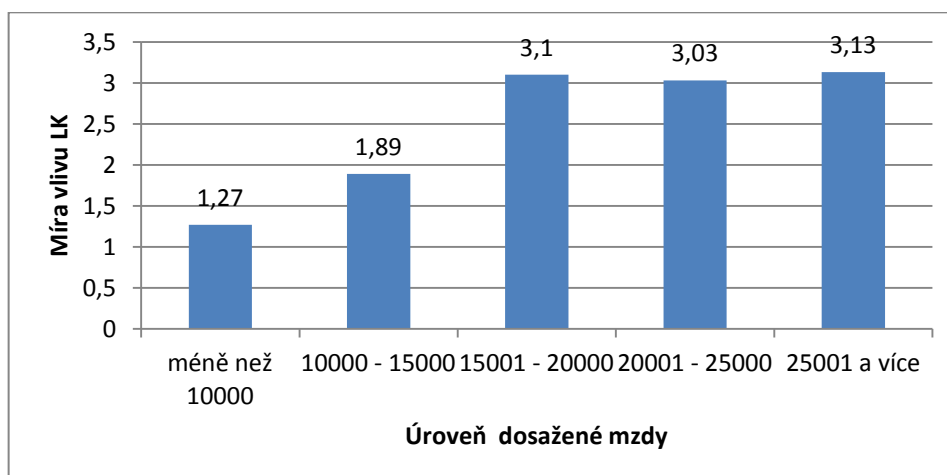


Zdroj: vlastní zpracování

### Celkové vyhodnocení subjektivního vlivu lidského kapitálu na mzdu

Z následujícího grafu můžeme vidět vliv dosaženého lidského kapitálu na výši mzdy. Všichni respondenti účastníci se výzkumu byli rozděleni už pouze do skupin dle výše dosažené mzdy. Tak jako z předchozích grafů rozděluje respondenty do skupin podle vzdělání, i tady platí závislost mezi lidským kapitálem a mzdou. Respondenti dosahující mzdy nad 15 tisíc přisuzují vesměs lidskému kapitálu střední vliv na jejich mzdu. Při stoupajícím trendu vlivu lidského kapitálu je zde vychýlení jen mezi respondenty vydělávající 15 až 20 tisíc, ti přisuzují lidskému kapitálu větší vliv na mzdu, než respondenti následující skupiny. Hodnocení vlivu lidského kapitálu na mzdu je individuální, proto nelze říci, proč tomu tak je, a zároveň je nutné brát ohled, jak už bylo výše uvedeno, že písemné dotazníky mohou mít respondenty záměrně zkreslené informace.

Graf č. 5.18: Celkové vyhodnocení subjektivního vlivu LK na mzdu



Zdroj: vlastní zpracování

## 5.5 Závěrečné shrnutí praktické části

V třetí – praktické části práce byl popsán výzkum, respondenti a dotazování z teoretického pohledu. Co se týče konkrétního dotazníku, jsou potvrzeny jak výhody dotazníku, jako je například nízká nákladovost tohoto typu dotazování, tak i relativně rychlé vyhodnocení již navrácených dotazníků. Za největší nevýhodu dotazníkového průzkumu byla shledána možnost zkreslení informací respondenty, což bylo u pár dotazníků zřejmé bezmyšlenkovitým vyplňováním stejného škálového hodnocení.

Po vyhodnocení jednotlivých odpovědí a zkonstruování grafů pro lepší vypovídací schopnost byl u respondentů porovnáván vliv lidského kapitálu na mzdu. To, co již bylo předvídáno z předchozích částí práce (teoretické a empirické), že lidský kapitál má skutečně vliv na výši mzdy, bylo potvrzeno, a to rostoucím lidským kapitálem se zároveň se zvyšující mzdou.

Vztah lidského kapitálu a mzdy byl porovnáván dle odpovědí respondentů, kdy byla prokázána závislost mzdy na dosaženém vzdělání, pohlaví či věku. Vždy se jednalo o přímou úměru mezi mzdou a složkami lidského kapitálu.

Avšak překvapivě, dle subjektivních odpovědí respondentů, to není tak často porovnáván a privilegovaně dosažené vzdělání, které nejvíce ze složek lidského kapitálu ovlivňuje mzdu. Výsledným zjištěním je, že mnohem větší vliv na mzdu lidé přisuzují charakterovým vlastnostem, praxi a dovednostem. Celkový přisuzovaný vliv lidského kapitálu na mzdu by se dal shrnout jako nízký až střední u všech respondentů.

## 6 Závěr

Dnešní doba je považována za velmi hektickou, kdy se lidé ženou za stále vyššími výdělky. Proto se naskytla otázka, čím se mimo jiné dá ovlivnit jejich výše. V mnoha studiích je možné se setkat s pojmem lidský kapitál, který jakousi přímou úměrou ovlivňuje výši mzdy a je nepostradatelným souborem znalostí a dovedností, ať již vrozených či získaných, vedoucích k vyšší mzdě jedince.

Práce se zabývá problematikou vlivu lidského kapitálu na mzdu, konkrétně jeho určitých složek a velikostí jejich vlivu na mzdu různých lidí. Pro samotnou práci bylo velmi důležité seznámit se s vývojem problematiky a významy pojmů. Výzkum je situován do malé oblasti mezi Ostravou a Opavou, do Hlučínska, lidově nazýváno Prajskou.

Pomocí různých publikací a článků byly určeny základní složky lidského kapitálu. Jsou jimi: pohlaví, vzhled, zdravotní stav, dovednosti (řidičský průkaz, znalost jazyků, práce s počítačem), prospěch (červený diplom, vyznamenání), dosažené vzdělání, praxe a charakterové vlastnosti (samostatnost, pečlivost, dochvilnost). V již provedených výzkumech byla nejpreferovanějším způsobem zvýšení mzdy výše dosaženého vzdělání založeného samozřejmě na vrozených schopnostech a dovednostech.

Výše zmíněné složky lidského kapitálu byly následně zahrnuty i do dotazníkového výzkumu, stěžejního pro samostatnou analýzu vlivu lidského kapitálu na mzdu. Mimo jiné zde byly i otázky vypovídající o obecných znacích respondentů. Dotazníků bylo rozmístěno 100, avšak návratnost byla pouze 55 %. I tento nízký počet byl dostačující k provedení již tolikrát zmíněné analýzy. Obecné otázky týkající se charakteristik respondentů měly důležitou roli v jejich roztřídění, důležité byly také otázky s předem připravenou odpovědí na škále dle velikosti přisuzovaného vlivu, avšak nejdůležitější otázkou zde bylo uvést výši mzdy, bez níž by nebylo možné analýzu provést. Respondenti měli za úkol upřímně uvést, do jaké míry která složka lidského kapitálu ovlivňuje jejich mzdu. Získaná data byla různě kombinována a průměrována.

Z výzkumu vyplývá, že lidský kapitál má na mzdu opravdu vliv. Co se týče pohlaví, bylo zjištěno, že muži se na příčkách nižšího platu téměř nevyskytují a naopak jich mnohem více má mzdu vyšší než je počet žen s vyšší mzdou.

U vzdělání bylo zřejmé, že vysokoškolsky vzdělaní lidé mají mzdu vyšší než lidé s nižším vzděláním, takže navzdory vlivu, který přisuzovali vzdělání respondenti, kteří jej hodnotili jako nízký, je vzdělání opravdu jeden z důležitých faktorů ovlivňující mzdu.

Největší vliv byl respondenty přisuzován charakterovým vlastnostem, kde to bylo hodnoceno průměrným vlivem 3,67, což je střední až významný vliv. Dále praxi, té byl dán vliv 2,49, nízký až střední, a dovednostem, kterým byl přisouzen vliv 2,62, tedy mírný vliv. Respondenti s nižší dosaženou mzdou nepřidělili složkám lidského kapitálu a zároveň lidskému kapitálu jako celku přílišný vliv na jejich mzdu.

Z výzkumu vyplývá, že skutečně existuje vztah mezi úrovní lidského kapitálu a výši mzdy. Takže hypotéza o tomto vlivu byla výzkumem potvrzena.

## Seznam použité literatury

BALCAR, Jiří, 2006. *Lidský kapitál a jeho evoluce v ekonomické teorii*. 1. vyd. Ostrava: VŠB-TU Ostrava EKF. s. 86-98. ISSN 1212-3951.

BICAN, Vítězslav. *Vysokoškolské vzdělání jako informace* [online]. 2010 [cit. 2013-03-21]. Dostupné z: [www.ekonomikaamanagement.cz/getFile.php?fileKey...lang=cz](http://www.ekonomikaamanagement.cz/getFile.php?fileKey...lang=cz)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v krajích* [online]. 2010 [cit. 2013-03-14]. Dostupné z: [http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=PRA0030PU\\_KR&razeni=ua&kapitola\\_id=15](http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=PRA0030PU_KR&razeni=ua&kapitola_id=15)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Mzdová diferenciací zaměstnanců v roce 2004* [online]. 2005 [cit. 2013-03-23]. s. 14-27 Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/t/69003C414F/\\$File/3111t02.pdf](http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/t/69003C414F/$File/3111t02.pdf)

DE LA FUENTE, Angel, 2000. *Mathematical Methods and Models for Economists*. Cambridge: Cambridge University Press.

DE LA FUENTE, Angel a Antonio CICCONE, 2002. Human Capital and Growth in a Global and Knowledge-Based Economy. In: *Report for the European Commission, DG for Employment and Social Affairs*, s. 7.

EPRAVO.CZ – SBÍRKA ZÁKONŮ, JUDIKTURA, PRÁVO. *Mzda a základní mzdové formy* [online]. 2001 [cit. 2013-03-07]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/mzda-a-zakladni-mzdove-formy-14772.html?mail>

EUROSTAT. *Minimum wages* [online]. 2012 [cit. 2013-03-07]. Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/graph.do?tab=graph&plugin=1&pcode=tps00155&language=en&toolbox=data>

FINANCE.CZ. *Plat a mzda* [online]. 2013 [cit. 2013-03-07]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/plat-a-mzda/>

FISCHER Jakub, Petr MAZOUCH, Savina FINARDI. *Hodnocení investice do terciárního vzdělání z pohledu jednotlivce: teoretické a praktické otázky odhadu vnitřního výnosového procenta* [online]. 2008 [cit. 2013-03-20]. Dostupné z: [http://kdem.borec.cz/P\\_PDF/Fischer\\_Finardi\\_Mazouch.pdf](http://kdem.borec.cz/P_PDF/Fischer_Finardi_Mazouch.pdf)

- FISCHLOVÁ, Drahomíra, 2002. *Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen – návržení modelového postupu zjišťování podílu diskriminace*. [online]. 2002 [cit. 2013-03-18]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/fisch.pdf>
- HEDIJA Veronika, Petr MUSIL. *Genderová mzdová mezera* [online]. 2010 [cit. 2013-03-20]. Dostupné z: [https://is.muni.cz/do/econ/soubory/oddeleni/centrum/papers/12Hedija\\_Musil.pdf](https://is.muni.cz/do/econ/soubory/oddeleni/centrum/papers/12Hedija_Musil.pdf)
- HOLMAN, Robert et al., 2005. *Dějiny ekonomického myšlení*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck.
- HRUŠKA, Vladimír, 2007. *Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy*. Praha: Grada Publishing a.s.
- INFOABSOLVENT.CZ. *Celková shoda vzdělání a zaměstnání* [online]. 2009 [cit. 2013-03-14]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-3-05/Celkova-shoda-vzdelani-a-zamestnani/25>
- JANDOUREK Jan, 2008. *Průvodce sociologií*. Praha: Grada Publishing a.s.
- JURAJDA Štěpán. Přehráty lidský kapitál. *Respekt* [online]. 2004 [cit. 2013-03-16]. Dostupné z: <http://www.vse.cz/polek/abstrakt.php3?IDcl=670>  
<http://respekt.ihned.cz/c1-36223790-prehraty-lidsky-kapital>
- KAMENÍČEK, Jiří, 2003. *Lidský kapitál - úvod do ekonomie chování*. Praha: Karolinum.
- KATRŇÁK, Tomáš, 2004. *Odsouzení k manuální práci: Vzdělanostní reprodukce v dělnické rodině*, Praha: Sociologické nakladatelství.
- KOSCHIN, F., 2013. *Kapitoly z ekonomické demografie*, [online]. Praha: Vysoká škola ekonomická (s. 47) [cit. 2013-02-04]. Dostupné z: <http://nb.vse.cz/kdem/EKODEM10.pdf>.
- KOTLER Philip a kol., 2007. *Moderní marketing*. Praha: Grada Publishing a.s.
- KOZEL, Roman, 2006. *Moderní marketingový výzkum: nové trendy, kvantitativní a kvalitativní metody a techniky, průběh a organizace, aplikace v praxi, přínosy a možnosti*. Praha: Grada Publishing a.s.

- KOZEL, Roman, Lenka MYNAROVÁ, Hana SVOBODOVÁ, 2011. *Moderní metody a techniky marketingového výzkumu*. Praha: Grada Publishing, a.s.
- MANKIW, Gregory N., 1999. *Zásady ekonomie*. Praha: Grada Publishing, a.s., s. 403-404.
- MAZOUCH, Petr, Jakub FISCHER, 2011. *Lidský kapitál – měření, souvislosti, prognózy*. Praha: C. H. Beck.
- MELICHAROVÁ Romana. *Rozdílnost platů aneb co ovlivňuje výši mzdy?* [online]. 2012 [cit. 2013-03-14]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/rubriky/rozdilnost-platu-aneb-co-ovlivnuje-vysi-mzdy>
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Minimální mzda od 1.1.2013* [online]. 2012 [cit. 2013-03-08]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/13833>.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Regionální statistika ceny práce* [online]. 2010 [cit. 2013-03-08]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydelky/mos>
- MUŽÍK, Jaroslav, 2004. IN: Kolektiv autorů. *Lidský kapitál a vzdělávací marketing v andragogickém pohledu*. Praha: EUROLEX BOHEMIA s. r. o.
- ODCHÁZEL, Jiří, 2007. *Management a moderní organizování firmy*. Praha: Grada Publishing, a.s., s. 64-65.
- OECD, 2002. *Analýza vzdělávací politiky 2002*. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání.
- OECD INSIGHTS, 2007. *Human Capital: How what you know shapes your life*. ISBN-92-64-029095.
- PRÁVO PRE ŠTUDENTOV. *Mzda a plat – pojem, formy, složky, právní úprava* [online]. 2009 [cit. 2013-03-07]. Dostupné z: <http://pravo.studentske.eu/2009/03/42-mzda-plat-pojem-formy-slozky-pravni.html>.
- RESPEKT INSTITUT, O.P.S. *Evropská regionální fóra. Vzdělání a trh práce* [online]. 2010 [cit. 2013-03-12]. Dostupné z: [http://www.euroskop.cz/gallery/37/11326-vzdelani\\_a\\_trh\\_prace.pdf](http://www.euroskop.cz/gallery/37/11326-vzdelani_a_trh_prace.pdf).



SCHULTZ, T. W., 1980. *Investing in People: The Economics of Population Quality*. San Francisco: University of California Press. 12 + 173 s.

START – Úspěšný start absolventů na trh práce. *Mzda* [online]. 2009 [cit. 2013-03-08]. Dostupné z: [http://www.vstupnatrhprace.cz/vyuka/pravpov/prav\\_23.htm](http://www.vstupnatrhprace.cz/vyuka/pravpov/prav_23.htm).

ŠIMEK, Milan, 2005. *Trh práce*. Ostrava: Vysoká škola podnikání a. s.

TOMŠÍ, Ivan, 2008. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI.

VYCHOVÁ, Helena a Jan MERTL. Vazby vzdělání a zdraví v kontextu ekonomického rozvoje. *Politická ekonomie* [online]. 2009, roč. 2009, č. 1, s. 58-78, [cit. 2013-03-13]. Dostupné z: <http://www.vse.cz/polek/abstrakt.php3?IDcl=670>

## Seznam zkratek

ČPÚ	částečný pracovní úvazek
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
DPC	dohoda o provedení činnosti
DPP	dohoda o provedení práce
EU	Evropská unie
KZAM	Klasifikace zaměstnání
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
PPÚ	plný pracovní úvazek
VŠ	vysoká škola

### **Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce**

Prohlašuji, že:

– jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;

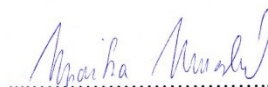
– beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB – TUO) má právo nevýdělečné, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);

– souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB – TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB – TUO;

– bylo sjednáno, že s VŠB – TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

– bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití, mohu jen se souhlasem VŠB – TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB – TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 10.5.2013



Monika Muczková

## **Seznam příloh**

Příloha č. 1: Dotazník

## Příloha č. 1: Dotazník

Dobrý den,

jsem studentkou 3. ročníku Vysoké školy báňské – Technické univerzity Ostrava, Ekonomické fakulty.

Ráda bych Vás tímto požádala o vyplnění následujícího dotazníku, který bude sloužit jako podklad k vypracování mé bakalářské práce. Cílem tohoto průzkumu je zjistit, do jaké výše je mzda ovlivněna dosaženým vzděláním, délkou praxe a ostatními faktory.

Dotazník je zcela **anonymní** a jeho vyplnění Vám nezabere více než 5 minut času.

Děkuji za ochotu a čas věnovaný vyplnění dotazníku!

Monika Muczková

Uveďte Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

- ☐ Základní
- ☐ Střední bez maturity (vyučen)
- ☐ Střední s maturitou
- ☐ Vysokoškolské

Pracujete v oboru, který jste vystudoval/a?

- ☐ Ano
- ☐ Ne

Pokud ne, uveďte prosím důvod, proč:

.....  
.....  
.....

Jaký je Váš aktuální pracovní poměr?

- ☐ Plný pracovní úvazek
- ☐ Částečný pracovní úvazek
- ☐ Dohoda o provedení práce / Dohoda o pracovní činnosti / Brigáda
- ☐ OSVČ / Podnikatel

Jaký je Váš čistý průměrný měsíční výdělek?

- ☐ Méně než 10.000 Kč
- ☐ 10.000 – 15.000 Kč
- ☐ 15.001 – 20.000 Kč
- ☐ 20.001 – 25.000 Kč
- ☐ 25.001 Kč a více

Jste zaměstnaný: ☐ V soukromém sektoru ☐ Ve veřejném sektoru

Jak dlouho jste již zaměstnán u současného zaměstnavatele? ..... let

Jaká je délka Vaší dosavadní praxe? ..... let

V další části dotazníku chci zjistit, do jaké míry jednotlivé faktory ovlivňují výši Vaší mzdy.

Ohodnoťte prosím pomocí škály 1 – 5 následující dotazy:

(1 = ovlivňuje nejméně, 5 = ovlivňuje nejvíce)

Do jaké míry ovlivňuje Vaše pohlaví výši Vaší mzdy?

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Do jaké míry ovlivňuje Váš vzhled výši Vaší mzdy?

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Jak byste ohodnotili Váš zdravotní stav?

☐ vynikající ☐ velmi dobrý ☐ dobrý ☐ nepříliš dobrý ☐ špatný

Do jaké míry ovlivňuje Váš zdravotní stav (tělesné postižení, invalidita) výši Vaší mzdy?

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Do jaké míry ovlivňují Vaše dovednosti (řidičský průkaz, znalost cizích jazyků, práce na PC) výši Vaší mzdy?

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Do jaké míry ovlivňuje prospěch (premiant, červený diplom, prospěch s vyznamenáním) výši Vaší mzdy?

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Do jaké míry ovlivňuje úroveň dosaženého vzdělání výši Vaší mzdy?

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Do jaké míry ovlivňuje délka praxe výši Vaší mzdy?

☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

Do jaké míry ovlivňují Vaše charakterové vlastnosti (samostatnost, pečlivost, dochvilnost) výši Vaší mzdy?

☐1      ☐2      ☐3      ☐4      ☐5

Jaké je Vaše pohlaví?

☐ Žena

☐ Muž

Napište Váš věk: ..... let